



TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN IKLIM
SEKOLAH TERHADAP PRODUKTIVITAS GURU DI SD NEGERI
KECAMATAN PENENGAHAN KABUPATEN
LAMPUNG SELATAN**



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Pendidikan Dasar**

Disusun Oleh :

YULI KUSNANI

NIM.500634881

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2020

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN IKLIM SEKOLAH TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA GURU DI SD NEGERI KECAMATAN PENENGAHAN KABUPATEN LAMPUNG SELATAN

Yuli Kusnani

Program Pasca Sarjana
Universitas Terbuka

Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh: 1) kepemimpinan kepala sekolah terhadap produktivitas kerja guru, 2) iklim sekolah terhadap produktivitas kerja guru serta 3) kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah secara simultan terhadap produktivitas kerja guru di SD Negeri Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan. Jenis penelitian ini deskriptif kuantitatif dengan variabel bebasnya adalah kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah, sedangkan variabel terikat adalah produktivitas kerja guru. Populasi sekaligus sampel dalam penelitian ini adalah guru-guru SD Negeri di Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan yang berjumlah 111 orang yang tersebar di 30 SD Negeri. Data diperoleh melalui studi dokumentasi dan teknik angket, kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik korelasional dan regresi baik secara sederhana maupun ganda, yang sebelumnya telah dilakukan uji normalitas dan homogenitas. Hasil penelitian: 1) terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap produktivitas kerja guru, mengandung arti bahwa semakin baik kepemimpinan seorang kepala sekolah, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerjanya, 2) terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim sekolah terhadap produktivitas kerja guru mengandung arti bahwa semakin baik iklim sekolah tersebut, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerjanya, 3) terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja guru. Mengandung arti bahwa semakin baik kepemimpinan seorang kepala sekolah dan iklim sekolah tersebut, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerjanya.

Kata kunci: kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, produktivitas kerja guru

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF PRINCIPAL LEADERSHIP AND SCHOOL CLIMATE TOWARD TEACHERS WORK PRODUCTIVITY ON STATE ELEMENTARY SCHOOLS IN PENENGAHAN DISTRICT ON SOUTH LAMPUNG REGENCY

Yuli Kusnani

Graduate Program
Open University

The purpose of this research to know and analyze the influence of: 1) principal leadership toward teachers work productivity, 2) school climate toward teachers work productivity also 3) principal leadership and school climate simultaneously toward teachers work productivity on state elementary schools in Penengahan district on South Lampung regency. The kind of this research is quantitative descriptive with independent variable are principal leadership and school climate, whereas dependent variable is teachers work productivity. Population and sample in this research were all teachers on state elementary schools in Penengahan district on South Lampung regency as much 111 teachers who spread on 30 state elementary schools. Data are obtained from documentation study and questionnaire, then analyzed by used correlational technique and regression both simple and double, which have been done before with normality and homogeneity test. The results of this research are: 1) there is significant influence between principal leadership toward teachers work productivity, it means that getting better of principal leadership, teachers work productivity will be better too, 2) there is significant influence between school climate toward teachers work productivity, it means that getting better of school climate, teachers work productivity will be better too 3) there are significant influence between principal leadership and school climate simultaneously toward teachers work productivity, it means that getting better of principal leadership and also getting better of school climate, teachers work productivity will be better too.

Keywords: principal leadership, school climate, teachers work productivity

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER PENDIDIKAN DASAR**

PERNYATAAN

**TAPM yang berjudul PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
DAN IKLIM SEKOLAH TERHADAP AKTIVITAS KERJA GURU DI SD
NEGERI KECAMATAN PENENGAHAN KABUPATEN LAMPUNG
SELATAN**

adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Bandar Lampung,

Yang menyatakan



YULI KUSNANI

NIM 500634881

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER PENDIDIKAN DASAR**

LEM BARLAYAK UJI

Yang bertandatangan di bawah ini, Saya selaku Pembimbing TAPM dari Mahasiswa:

Nama/NIM : YULI KUSNANI / 500634881

Judul TAPM : PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN IKLIM SEKOLAH TERHADAP AKTIVITAS KERJA GURU DI SD NEGERI KECAMATAN PENENGAHAN KABUPATEN LAMPUNG SELATAN

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa TAPM dari mahasiswa yang bersangkutan sudah/baru *) selesai sekitar 90...% sehingga dinyatakan sudah layak uji/belum layak uji dalam Ujian Sidang Tugas Akhir Program Magister (TAPM).

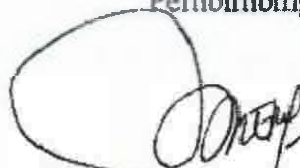
Demikian keterangan ini dibuat untuk menjadikan periksa.

Pembimbing II



Dr. RHINI FATMASARI, S.Pd., M.Sc
NIP. 197306192002122002

Bandar Lampung, 07 Oktober 2019
Pembimbing I



Dr. MERIYATI, S.Pd., M.Pd
NIP. 196906081994032001

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER PENDIDIKAN DASAR

PENGESAHAN

Nama : YULI KUSNANI
NIM : 500634881
Program Studi : Pendidikan Dasar
Judul TAPM : PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN IKLIM SEKOLAH TERHADAP PRODUKTIVITAS GURU DI SD NEGERI KECAMATAN PENENGAHAN KABUPATEN LAMPUNG SELATAN.

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Pendidikan Dasar Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada;
Hari/ Tanggal : Sabtu, 22 Februari 2020
Waktu : 14.00 sd Selesai

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji

Tanda Tangan

Nama: Dr. SITI JULAEHA, M.A.

Penguji Ahli

Nama: Prof.Dr. M. SYARIF SUMANTRI, M.Pd.

Pembimbing I

Nama: Dr. MERIYATI, S.Pd., M.Pd.

Pembimbing II

Nama: Dr. RHINI FATMASARI, S.Pd.,M.Sc.

**PERSETUJUAN TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER
(TAPM)**

Judul TAPM : PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN IKLIM SEKOLAH TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA GURU DI SD NEGERI KECAMATAN PENENGAHAN KABUPATEN LAMPUNG SELATAN

Penyusun TAPM : YULI KUSNANI
NIM : 500634881
Program Studi : Pendidikan Dasar

Menyetujui :

Pembimbing I


Dr. MERIYATI, S.Pd., M.Pd.
NIP 19690608 199403 2 001

Pembimbing II


Dr. RHINI FATMASARI, S.Pd., M.Sc.
NIP 19730619 200212 2 002

Penguji Ahli


Prof. Dr. M. SYARIF SUMANTRI, M.Pd.
NIP. 196106151986121001

Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu/
Program Magister Pendidikan Dasar



Dr. Ir. AMALIA SAPRIATI, M.A.
NIP 19600821 198601 2 001

Dekan
Fakultas Keguruan Ilmu Pendidikan



Prof. Drs. UDAN KUSMAWAN, M.A., Ph.D.
NIP 19690405 199403 1 002

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobilalamin saya bersyukur kepada Allah SWT, atas berkat Ridho dan Rahmat-Nya penulisan tesis ini dapat berjalan dengan lancar tanpa halangan yang berarti. Penulisan tesis ini merupakan tugas akhir untuk menyelesaikan pendidikan di Program Pascasarjana Pendidikan Dasar pada UPBJJ-Universitas Terbuka. Bandar Lampung.

Tesis ini membahas tentang Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah Terhadap Aktivitas Kerja Guru di SD Negeri Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan. Penyelesaian tesis ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Dra. Sri Ismulyaty, M.Si, selaku direktur UPBJJ-UT Bandar Lampung yang telah memberikan fasilitas tutorial.
2. Dra. Suhaila, M.Pd selaku penanggung jawab Program Pasca Sarjana UPBJJ-UT Bandar Lampung yang telah memberikan dorongan moril kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
3. Dr. Meriyati, S.Pd., M.Pd, selaku Dosen pembimbing 1 yang telah membimbing penulis dengan arif dan penuh kesabaran .
4. Dr. Rhini Fatmasari, S.Pd., M.Sc selaku Dosen pembimbing 2 yang telah memberikan bimbingan dan masukan yang bersifat membangun demi kelancaran penulisan tesis.

5. Bapak/Ibu Dosen dan Staf UPBJJ-UT Bandar Lampung yang telah berupaya memberikan ilmu pengetahuan dan pelayanan administrasi yang baik dan lancar kepada penulis.
6. Bapak Kepala Badan Kepegawaian Daerah dan Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Lampung Selatan yang telah memberikan izin studi dan memberikan tempat untuk penelitian.
7. Seluruh Dewan Guru di Kecamatan Penengahan sebagai responden dalam penelitian ini.
8. Suami dan anak-anak serta keluarga besar yang selalu memberikan do'a dan dukungan bagi penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
9. Seluruh rekan-rekan mahasiswa Program Pasca Sarjana Pendidikan Dasar UPBBJ-UT Bandar Lampung yang telah banyak memberikan masukan dan sumbang saran kepada penulis serta pihak-pihak lain yang telah membantu dalam penulisan tesis ini.

Akhir kata penulis berdo'a kepada Allah SWT berkenaan membalas segala bantuan dan kebaikan semua pihak, semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi semua yang membaca demi kemajuan dunia pendidikan kita. Amiin.

Bandar Lampung, 2020

Penulis,



YULIKUSNANI

NIM 500634881

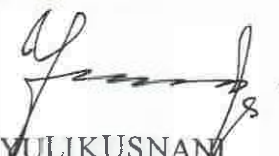
RIWAYAT HIDUP

Nama : YULI KUSNANI
NIM : 500634881
Program Studi : Magister Pendidikan Dasar
Tempat / Tanggal Lahir : PASURUAN, 28 Juli 1970

Riwayat Pendidikan : Lulus SD di PASURUAN pada tahun 1983
Lulus SMP di PENENGAHAN pada tahun 1986
Lulus SPG di KALIANDA pada tahun 1989
Lulus S1 IPS di STKIP BANDAR LAMPUNG
pada tahun 1994

Riwayat Pekerjaan : Tahun 1994 s/d 2014 sebagai tenaga honorer
daerah di PEMKAB Lampung Selatan.
Tahun 2014 s/d sekarang sebagai PNS di
PEMKAB Lampung Selatan.

Bandar Lampung, 2020


YULIKUSNANI
NIM. 500634881

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
ABSTRAK	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	iv
LEMBAR LAYAK UJI	v
HALAMAN PENGESAHAN	vi
LEMBAR PERSETUJUAN TAPM.....	vii
KATA PENGANTAR	ix
RIWAYATHIDUP	xi
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Perumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Kegunaan Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
A. Produktivitas Kerja Guru	11
1. Definisi Produktivitas Kerja	11
2. Dimensi Produktivitas Kerja	14
B. Kepemimpinan	21
1. Definisi Kepemimpinan	21

2. Gaya Kepemimpinan	23
3. Teori Kepemimpinan	23
4. Kepemimpinan Kepala Sekolah	25
5. Pengukuran Kepemimpinan Kepala Sekolah	29
6. Tugas dan Peran Kepala Sekolah	33
C. Iklim Sekolah	35
D. Penelitian Terdahulu	37
E. Kerangka Pikir	42
F. Operasionalisasi Variabel	45
G. Hipotesis	47
BAB III METODE PENELITIAN	49
A. Jenis Penelitian	49
B. Sumber Informasi	49
C. Prosedur Pengumpulan Data	51
D. Uji Validitas dan Reliabilitas	59
1. Uji Validitas	59
2. Uji Reliabilitas	65
E. Analisis Data dan Pengujian Hipotesis	70
1. Teknik Analisis Data	70
2. Pengujian Prasyarat Analisis	71
3. Pengujian Hipotesis	73
4. Uji Signifikansi Regresi	75
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	78
A. Deskripsi Objek Penelitian	78
B. Hasil	78
1. Variabel Produktifitas Kerja Guru	79
2. Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah	81
3. Variabel Iklim Sekolah	82
4. Uji Prasyarat Analisis Regresi	84
5. Pengujian Hipotesis Penelitian	91

C. Pembahasan	94
1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Produktivitas Kerja Guru	95
Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Produktivitas Kerja Guru	97
3. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah Terhadap Produktivitas kerja Guru	99
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	102
A. Kesimpulan	102
B. Saran	102
DAFTAR PUSTAKA.....	104
LAMPIRAN	108



DAFTAR TABEL

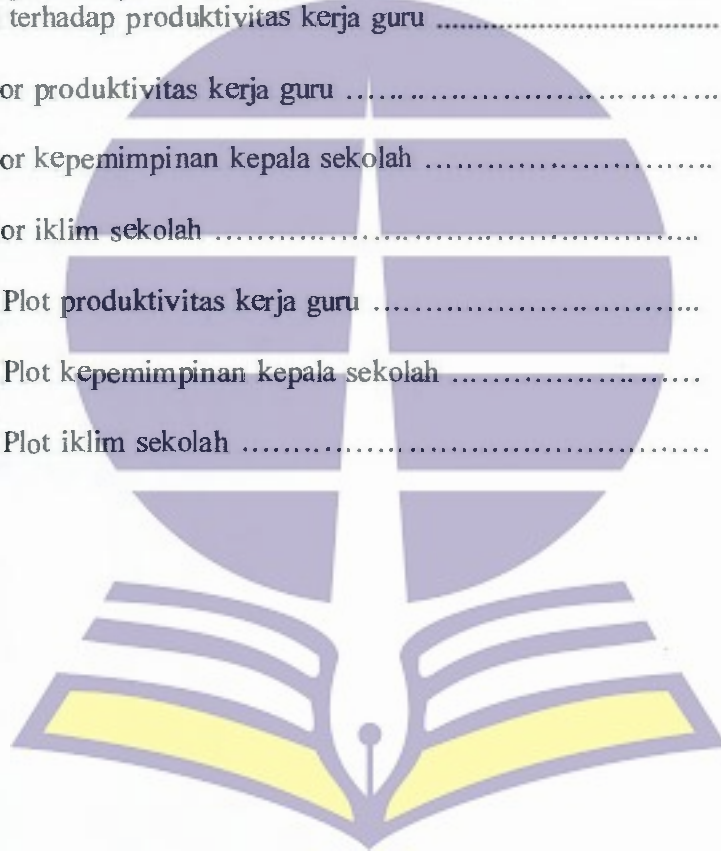
Tabel	Halaman
2.1 Skala Likert Produktivitas Kerja Guru	55
2.2 Kisi-kisi Instrumen Produktivitas Kerja Guru	55
2.3 Skala Likert Kepemimpinan Kepala Sekolah	56
2.4 Kisi-kisi Instrumen Kepemimpinan Kepala Sekolah	57
2.5 Skala Likert Iklim Sekolah	58
2.6 Kisi-kisi Instrumen Iklim Sekolah	58
3.1 Daftar interpretasi nilai r (validitas instrumen)	62
3.2 Hasil perhitungan validitas produktivitas kerja guru	63
3.3 Hasil perhitungan validitas kepemimpinan kepala sekolah	64
3.4 Hasil perhitungan validitas iklim sekolah	65
3.5 Daftar interprestasi r (reliabilitas instrumen)	69
3.6 Statistika reliabilitas produksi kerja guru (Y)	69
3.7 Statistika reliabilitas kepemimpinan kepala sekolah (X_1)	70
3.8 Statistika reliabilitas iklim sekolah (X_2)	70
4.1 Data statistic dasar variabel peelitian	78
4.2 Distribusi skor variabel produktivitas kerja guru	79
4.3 Distrbusi skor variabel kepemimpinan kepala sekolah	81
4.4 Distribusi skor variabel iklim sekolah	83
4.5 Hasil uji normalitas variabel penelitian	85

4.6 Analisis Tes of Homogenitas of Variances	87
4.7 Uji regresi linier antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap Produktivitas kerja guru	88
4.8 Uji regresi linier antara iklim sekolah terhadap produktivitas kerja Guru	89
4.9 Hasil uji analisis regresi pengaruh kepemimpinan kepala sekola terhadap produktivitas kerja guru	90
4.10 Hasil uji analisis regresi pengaruh iklim sekolah terhadap Produktivitas kerja guru	92
4.11 hasil uji analisis regresi ganda pengaruh kepemimpinan kepala Sekolah dan iklim sekolah terhadap produktivitas kerja guru	93



DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Konstelasi pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap produktivitas kerja guru	44
4.1 Histogram skor produktivitas kerja guru	80
4.2 Histogram skor kepemimpinan kepala sekolah	82
4.3 Histogram skor iklim sekolah	83
4.4 Normal Q-Q Plot produktivitas kerja guru	86
4.5 Normal Q-Q Plot kepemimpinan kepala sekolah	86
4.6 Normal Q-Q Plot iklim sekolah	87



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas merupakan dambaan banyak pihak, baik Pemerintah, instansi penyelenggara pendidikan, maupun masyarakat pengguna dari pendidikan. Upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan syarat utama untuk membangun pendidikan yang bermutu dan tidak terlepas dari tenaga pendidik (guru) itu sendiri, dimana guru dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang terbaik pada siswa. Artinya jika para guru memiliki produktivitas kerja tinggi akan memberikandampak yang positif terhadap mutu pendidikan.

Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategi dalam organisasi, harus diakui dan diterima oleh manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Sebaliknya sumber daya manusia pula yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuknya. Karena itu, memberikan perhatian kepada unsur manusia merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya meningkatkan produktivitas kerja.

Produktivitas kerja guru mencakup sikap mental dan perilaku guru yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan hari ini harus lebih berkualitas dari pada pelaksanaan pekerjaan pada masa lalu dan pekerjaan pada saat yang akan datang lebih berkualitas dari pada saat ini. Sedangkan menurut model pengaruh DonalMosley(2008:171)bahwa

produktivitas kerja dipengaruhi secara langsung oleh kepuasan kerja, persepsi, komunikasi, motivasi, melaksanakan tindakan, pengawasan dan koordinasi. mempengaruhi produktivitas kerja secara tidak langsung adalah perilaku manajerial, perilaku pegawai dan struktur organisasi. Dengan demikian banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerjaguru, diantaranya adalah kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah.

Kepala sekolah selaku pimpinan tertinggi di sekolah dianggap berhasil jika dapat meningkatkan produktivitas kerja guru melalui berbagai macam bentuk kegiatan pembinaan terhadap kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran di sekolah. Untuk itu kepala sekolah harus mampu menjalankan peran dan tanggungjawabnya sebagai seorang manajer pendidikan, pemimpin pendidikan, *supervisor* pendidikan dan *administrator*. Kepala sekolah diharapkan mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif di sekolah, sehingga setiap guru dapat bekerja dengan maksimal (Simamora, 2000: 26).

Hal tersebut sesuai dengan pendapat Soebagia (2000: 161) yang menyatakan kepemimpinan pendidikan memerlukan perhatian yang utama, karena melalui kepemimpinan yang baik kita harapkan akan tercipta tenaga-tenaga berkualitas dalam berbagai bidang sebagai pemikir, pekerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Berkenaan dengan hal tersebut, kualitas kepemimpinan kepala sekolah akan sangat menentukan kualitas pembelajaran di sekolah. Jika

kualitas kepemimpinan kepala sekolah baik, maka pelaksanaan pembelajaran berjalan dengan baik dan dipastikan guru bekerja secara optimal.

Wahjosumidjo (2005:83) mengartikan kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Pada tingkat operasional, kepala sekolah adalah orang yang berada di garis terdepan yang mengkoordinasikan upaya meningkatkan pembelajaran yang bermutu. Kepala sekolah diangkat untuk menduduki jabatan bertanggung jawab mengkoordinasikan upaya bersama mencapai tujuan pendidikan pada level sekolah yang dipimpin. Tentu saja kepala sekolah bukan satu-satunya yang bertanggung jawab penuh terhadap suatu sekolah, karena masih banyak faktor lain yang perlu diperhitungkan seperti: guru, peserta didik, dan iklim sekolah yang mempengaruhi proses pembelajaran. Namun demikian kepala sekolah memiliki peran yang sangat mempengaruhi jalannya sistem yang ada dalam sekolah.

Mulyasa (2007:25) berpendapat bahwa kepala sekolah bertanggung jawab atas manajemen pendidikan secara mikro, yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran. Pada dasarnya pengelolaan sekolah menjadi tanggung jawab kepala sekolah dan guru. Namun, kemampuan kepala sekolah dalam memimpin sistem sekolah sangat berpengaruh terhadap terselenggarakannya manajemen yang baik. Kepemimpinan kepala sekolah seyogyanya dapat menciptakan kondisi-kondisi yang memungkinkan bagi

lahirnya iklim sekolah dan hubungan antar manusia yang harmonis dan kondusif.

Hal ini mengandung arti bahwa kepemimpinan kepala sekolah sangat berperan bagi pengelolaan sekolah yang baik. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Menurut Danim (2004:56) kepemimpinan adalah setiap perbuatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok yang tergabung di dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kepemimpinan menurut Martinis Yamin dan Maisah (2010: 74) adalah suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi. Jadi kepemimpinan merupakan bentuk strategi atau teori memimpin yang tentunya dilakukan oleh orang yang biasa kita sebut sebagai pemimpin. Kepemimpinan kepala sekolah sangat berpengaruh pada arah dan tujuan sekolah yang direncanakan sebelumnya, termasuk didalamnya adalah bagaimana mengoptimalkan guru agar dapat bekerja dengan baik dalam satuan pendidikan tersebut.

Iklim organisasi sekolah atau suasana lingkungan kerja di sekolah adalah segala sesuatu yang dialami oleh guru dan warga sekolah ketika berinteraksi di dalam lingkungan sekolah. Mana kala guru berinteraksi dengan lingkungan sekolah terdapat satu variabel yang perlu disikapi

guru secara positif agar dalam menjalankan tugas lebih menyenangkan dan bermakna. Satu variabel yang dimaksud adalah iklim sekolah.

Iklim sekolah menjadi variabel penting sebab fakta empiris mengenai kondisi para guru secara umum masih memprihatinkan, suasana kerja yang kurang kondusif antara lain: masih ada guru yang mengabaikan tugas dan fungsinya sehingga penguasaan metode pembelajaran kurang maksimal dan pada akhirnya bermuara pada rendahnya nilai prestasi peserta didik.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang relevan dengan variabel yang diteliti penulis yaitu penelitian yang dilakukan oleh Reni Rokayah (2016) yang berjudul "*Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah dan Komitmen Guru Terhadap Produktivitas Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri Di Gugus V Kabupaten Bandung Barat*". Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa sebesar 36,8% produktivitas kerja dipengaruhi oleh iklim organisasi. Sedangkan pengaruh komitmen guru dan iklim organisasi sekolah secara simultan terhadap produktivitas kerja guru adalah positif dan signifikan sebesar 59,2% sisanya sebesar 40,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Sedangkan penelitian relevan lain oleh Ismail Tolla Ratmawati (2015) "*Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Produktivitas Kerja Guru di SMA Negeri Kabupaten Polewali Mandar*". Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara efektivitas kepemimpinan kepala sekolah terhadap produktivitas kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Polewali Mandar dan terdapat

pengaruh positif dan signifikan antara efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Polewali Mandar.

Bekerja sejak tahun 2017, penulis mengamati padatenaga pengajar memperlihatkan: (1)menurunnya prestasi belajar (2) penyelesaian tugas belum tanggap(3) bekerja tidak inovatif (4) target bekerja belum sesuai dengan harapan (5) standar bekerja belum sesuai harapan (6) pelayanan pada siswa belum memuaskan

Berdasarkan data peneliti dengan pengawas di beberapa SD Negeri Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan bahwasebagian kepala sekolahkurang maksimal dalam fungsi manajerial. Secara umum kemampuan kepemimpinan kepala sekolah sudah baik, namun hanya terdapat sebagian kepala sekolah yang memiliki kualifikasi baik dalam hal manajerial sekolah. Selain itu, kepala sekolah masih banyak yang belum tepat dalam menggunakan gaya kepemimpinan. Banyaknya kepalasekolah menggunakan gaya yang kurang tepat berkaitan dengan banyak hal contohnya berkaitan dengan sumber daya manusia yang dimiliki kepala sekolah, situasi geografis sekolah dan adanya anggapan bahwa kepala sekolah adalah segalanya sekolah, serta lain sebagainya. Dengan anggapan tersebut terciptalah pandangan gurubahwa seorang kepala sekolah adalah orang yang perlu dihormati, dan dipercaya. Hal ini menimbulkan jarak antara kepala sekolah dengan guru di sekolah. Tentunya ini membentuk suasana kerja yang kurang harmonis.

Selain itu kepala sekolah yang kurang percaya kepada bawahan dalam menjalankan tugas, membentuk pola pikir guru hanya sebagai pelaksana kerja. Guru hanya pelaksana program yang sudah ditentukan kepala sekolah. Dengan kurangnya tanggungjawab yang diberikan, guru akan bekerja tanpa ada motivasi kerja yang baik dari kepala sekolah. Tentunya ini akan berdampak pada kurang maksimalnya guru dalam bekerja. Padahal jika sistem sekolah maka kepala sekolah memiliki peran yang penting untuk memberi motivasi guru agar bekerja dengan baik. Seharusnya kepala sekolah membentuk manajerial yang baik dengan sistem pengaturan tugas yang jelas. Sistem manajerial yang baik bisa dibentuk dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang tepat. Dengan kompetensi yang dimiliki kepala sekolah seharusnya dapat menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat sehingga dapat memotivasi bawahannya agar mencapai tujuan yang diharapkan.

Hasil data yang berasal dari pengawas pembina di Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan pada 30 SD dengan 322 guru yang telah melaksanakan kegiatan pembelajaran (perencanaan pembelajaran, kegiatan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran), maka diperoleh hasil 149 guru yang pembelajarannya baik. Data tersebut menunjukkan bahwa hanya 46,2% guru di SD Negeri Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan yang melaksanakan pembelajaran dengan baik.

Berdasarkan hasil dari pengamatan dari beberapa orang guru di beberapa SD Negeri Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan, diperoleh informasi bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah setiap

kepala sekolah berbeda-beda. Perbedaan tersebut jika dibandingkan antara kepala sekolah yang lama dengan kepala sekolah periode saat ini. Data yang lain menyimpulkan bahwa setiap perubahan gaya kepemimpinan akan mempengaruhi produktivitas kerja guru yang pada akhirnya berkaitan dengan iklim sekolah tersebut. Sedangkan iklim sekolah menunjukkan indikasi bahwa: (1) suasana kerjaguru kurang kondusif; (2) masih ada guru yang belum mau menerima kritik/ saran; dan (3) guru belum bisa berkomunikasi dengan penuh keakraban.

Berdasarkan pengamatan awal tersebut, menunjukkan bahwa iklim sekolah belum kondusif dan kepemimpinan kepala sekolah juga belum maksimal sehingga menyebabkan tingkat produktivitas kerja guru juga tidak maksimal. Kondisi seperti ini perlu dibuktikan melalui penelitian yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah Terhadap Produktivitas Kerja Guru di SD Negeri Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan".

B. Perumusan Masalah

Bertolak dari latar belakang masalah tersebut di atas, maka perumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap produktivitas kerjaguru di SD Negeri Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan ?

2. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara iklim sekolah terhadap produktivitas kerjagurudi SD Negeri Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan ?
3. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap produktivitas kerjagurudi SD Negeri Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Menganalisis pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap produktivitas kerjagurudi SD Negeri Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan.
2. Menganalisis pengaruh antara iklim sekolah terhadap produktivitas kerjaguru di SD Negeri Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan.
3. Menganalisis pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah secara bersama-sama terhadap produktivitas kerjaguru di SD Negeri Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan.

D. Kegunaan Penelitian

Manfaat teoritis maupun manfaat praktis yang dapat diambil dari hasil penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai sumbangan bagi khasanah Program Studi Pascasarjana Pendidikan Dasar dalam hal pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap iklim sekolah terhadap produktivitas kerja guru di jenjang Sekolah Dasar.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah :

a. Bagi kepalasekolah

Hasil penelitian ini sebagai alat untuk introspeksi diri dalam melaksanakan kepemimpinannya.

b. Bagi guru

Hasil penelitian ini sebagai masukan agar guru mengetahui pentingnya iklim sekolah sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

c. Bagi *stakeholder*

Hasil penelitian agar dapat dijadikan pertimbangan untuk ikut meningkatkan mutu pendidikan melalui peningkatan sumber daya manusia yaitu guru.

d. Bagi pihak terkait (Dinas Pendidikan Kabupaten Lampung Selatan)

Hasil penelitian agar dapat ditindaklanjuti sebagai upaya untuk mengembangkan potensi guru dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja guru.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Produktivitas Kerja

1. Definisi produktivitas kerja

Padabeberapa literatur konsep produktivitas kerjabanyak digunakan dan masih diartikan berbeda-beda pada setiap negara, tergantung digunakan dalam bidang ilmu apa. Seperti pendapat Sedarmayanti (2009: 65) bahwa produktivitas individu dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh individu tersebut dalam kerjanya. Dengan kata lain, produktivitas kerja secara individu adalah bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaan unjuk kerjanya.

Mulyasa (2004: 132) juga menambahkan bahwa produktivitas kerja secara individu merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran (pencapaian unjuk kerja yang maksimal), dengan efisiensi salah satu masukan (tenaga kerja) yang mencakup kuantitas, kualitas dalam satuan waktu tertentu. Oleh karena itu dalam pandangan ini, terjadinya peningkatan produktivitas kerja tidak hanya dilihat dari aspek kuantitas kerja, tetapi juga dapat dilihat dari aspek kualitas kerja.

Sedangkan pengertian produktivitas kerja dari dimensi keorganisasian melihat produktivitas dalam kerangka hubungan teknis antara masukan (*input*) dan keluaran (*output*). Seperti menurut Mosley *et.al.*(2008 : 411) bahwa "*Productivity is a measure that compares output to inputs*". Berarti produktivitas merupakan ukuran yang membandingkan antara *output* dengan *input*. Kedua pengertian produktivitas kerja dari dimensi individu dan

dimensi organisasi mengandung cara atau metode pengukuran tertentu yang secara praktek sukar dilakukan. Kesulitan-kesulitan itu dikarenakan pertama, karakteristik-karakteristik kepribadian individu bersifat kompleks, sedangkan yang kedua disebabkan masukan-masukan sumber daya bermacam-macam dan dalam proporsi yang berbeda-beda.

Pengertian produktivitas kerja dapat dipandang dari dua dimensi didukung oleh Elizabeth A. Smith (1995 : 2) yang mengatakan "*Productivity is often considered the result of all personal and organizational efforts associated with the production, use, and/or delivery of product and services. The productivity or accomplishment of people and organizations, depending on our job, interest and motivation*". Hal ini berarti produktivitas bisa diartikan sebagai hasil dari semua usaha atau kerja seseorang dan organisasi yang terkait dengan produksi, penggunaan, dan /atau penyerahan produk dan jasa. Produktivitas atau prestasi seseorang dan organisasi, dapat dipengaruhi oleh pekerjaan sendiri, minat dan motivasi.

Pengertian produktivitas kerja secara umum lebih banyak diartikan dari dimensi keorganisasian, seperti menurut Arouf dalam Sedarmayanti (2009 : 198) bahwa "*Productivity is the ratio between the effectiveness of producing output and efficiency of resource inputs*". Hal ini berarti bahwa produktivitas adalah rasio antara efektivitas menghasilkan keluaran dan efisiensi penggunaan sumber masukan.

Pendapat Stevenson (1993 : 36) bahwa "*Productivity is nothing but an index to measure how much output can be achieved by utilizing the relative input that can be combined*". Produktivitas tak lain dapat diartikan sebagai indeks

untuk mengukur seberapa jauh keluaran relatif (hasil kerja) dapat dicapai dengan mendayagunakan masukan yang dapat dikombinasikan.

Menurut Prokopenko (1987 : 3) bahwa "*Productivity is defined as the efficient use of resources (labour, capital, land, energy, information) in the production of various goods and services*". Produktivitas didefinisikan sebagai penggunaan sumber daya (tenaga kerja, modal, tanah, bahan, energi, informasi) dalam produksi berbagai barang dan jasa. Pendapat Joseph didukung oleh pendapat Cascio (1998 : 28) yang menyatakan bahwa "*Productivity is an output measuring of things and services in the case of input through employee, capital, and tools*". Produktivitas adalah sebagai pengukuran *output* berupa barang dan jasa dalam hubungannya dengan *input* yang berupa karyawan /pegawai, modal, materi atau bahan baku dan peralatan.

Dengan demikian dapat dikatakan produktivitas kerja adalah suatu ukuran daripada hasil kerja atau unjuk kerja seseorang dengan membandingkan proses *input* sebagai masukan dan *output* sebagai keluarannya yang merupakan indikator dari pada kinerja seseorang dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi dalam suatu organisasi. Maka selanjutnya dalam penelitian ini untuk mengukur produktivitas kerja dapat digunakan melalui penilaian terhadap kinerja seseorang dalam kurun waktu tertentu.

Pada Kamus Besar Bahasa Indonesia (1999 : 789) bahwa produktivitas kerja diartikan sebagai kemampuan untuk menghasilkan sesuatu yang diharapkan, daya produksi atau daya hasil keproduktifan. Produktivitas kerja menurut Dewan Produktivitas Nasional dalam Husein Umar (1998 : 9)

mempunyai pengertian sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Perwujudan sikap mental tampak dalam berbagai kegiatan disebutkan Mulyasa (2004 : 131), antara lain sebagai berikut:

- a. Meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kerukunana kerja berkaitan dengan diri sendiri
- b. melakukan kinerja yang baik, penekanaan anggaran, efisiensi waktu, dan penerapan tekhnologi di era digital. Behubungan dalam pekerjaan,

Berdasarkan pengertian maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan upaya perbaikan dan peningkatan diri untuk menghasilkan sesuatu dengan berpegangan pada prinsip bahwa mutu yang dihasilkan tersebut harus selalu lebih baik dari hari kemarin.

2. Dimensi produktivitas kerja

Menurut Husein Umar (1998 : 11) bahwa produktivitas kerja memiliki dua dimensi, yaitu : dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Yang kedua yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan *input* dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Efisiensi merupakan suatu ukuran dalam membandingkan *input* yang direncanakan dengan *input* yang sebenarnya. Apabila *input* yang sebenarnya digunakan semakin besar penghematannya, maka tingkat efisiensi semakin tinggi. Tetapi semakin kecil *input* yang dapat dihemat akan semakin rendah tingkat efisiensinya. Efektivitas merupakan ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat dicapai. Apabila efisiensi dikaitkan

dengan efektivitas, walau terjadi peningkatan efektivitas, efisiensi belum tentu meningkat.

Selanjutnya Muchdarsyah Sinungan (1992 : 17) mengemukakan pengertian produktivitas berdasarkan Konferensi Oslo tahun 1984, sebagai berikut :

Productivity is a universal concept aimed at providing more and more of goods and services for more and more people with less consumption of real resources. Relies upon an interdisciplinary approach for the effective formulation of objective, development of plans, and applications of productive practices to utilize resources efficiently, while maintaining high quality. Involves integrated application of human efforts and skill, capital, technology management, information, energy, and other resource to bring about sustained improvements and betterment of the standards of living for all, through a total productivity concept. (Produktivitas merupakan sebuah konsep yang umum bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa kepada lebih banyak orang dengan menggunakan sumber-sumber riil yang makin sedikit. Berdasarkan pada pendekatan interdisipliner untuk keefektifan tujuan, pengembangan perencanaan, dan aplikasi produksi dengan menggunakan sumber-sumber seefisien mungkin, namun tetap memperhatikan kualitas kerja yang tinggi. Hal tersebut melibatkan usaha manusia dan keterampilan, uang, teknologi, pengetahuan, tenaga, dan sumber lainnya secara keseluruhan untuk kemajuan standar kehidupan yang lebih baik bagi masyarakat, melalui konsep produktivitas secara keseluruhan).

Pada hal tersebut diindikasikan bahwa konsep dari produktivitas kerja sendiri mengandung makna pada pencapaian efektivitas kerja, efisiensi kerja dan standar kualitas kerja. Hal ini menurut Vincent Gaspersz (2007 : 215) dapat dijadikan sebagai *“The measuring indicator of work productivity consists of work quality, work effectivity and work efficiency”*. Disebutkan bahwa indikator pengukuran produktivitas kerja, terdiri dari kualitas kerja, efektivitas kerja dan efisiensi kerja. Selanjutnya juga disebutkan Muchdarsyah Sinungan (1992 : 20) bahwa :

Differs necessary from nation, each having inherent and potential strengths and weaknesses and each with disparate short term and long term needs and aspirations, but sharing commonalities of industrial applications, as well as those in education, public services, utilities and communications, and is more than science, technology, and management techniques, being also a philosophy and an attitude of mind that rests on the strong motivation of people to constantly strive towards a better quality of live. (Pengertian

produktivitas dapat berbeda untuk tiap negara tergantung pada potensi dan kelemahan yang ada, serta perbedaan aspirasi jangka pendek dan jangka panjang, tetapi mempunyai kesamaan pada aplikasi di bidang industri, pendidikan, jasa-jasa pelayanan dan sarana masyarakat, komunikasi dan informasi. Produktivitas mempunyai pengertian yang lebih luas dari ilmu pengetahuan, teknologi dan teknik manajemen, yaitu sebagai suatu filosofi dan sikap mental yang timbul dari motivasi yang kuat dari masyarakat, yang secara terus menerus berusaha meningkatkan kualitas kehidupan).

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diuraikan bahwa produktivitas tidaklah selalu sama di setiap negara, bahkan dalam berbagai bidang dalam suatu negara. Hal ini tergantung dari jenis bidang atau organisasi yang ada. Namun merupakan suatu hal yang pasti bahwa produktivitas muncul sebagai suatu dorongan dalam suatu masyarakat yang ingin selalu meningkatkan kualitas kehidupannya. Istilah produktivitas sering diungkapkan tetapi banyak orang masih belum mengerti artinya sehingga sering produktivitas diartikan sama dengan “produksi” atau unjuk kerja/kinerja seperti pendapat Prokopenko (1987 : 3) sebagai berikut :

The word productivity is used very often but very few people understand what it really means, how vitally important it is to everyone, and that it can be improved dramatically if we learn how to do it. Productivity is often taken to mean “production” or “performance” means simply how much we produce or provide per resources used. Another source of misunderstanding is that values increased by inflation are presented as productivity growth even though the real volume of goods or services may not have grown at all, or perhaps even declined.

Berdasarkan pendapat-pendapat ahli yang telah penulis kemukakan, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan produktivitas kerja adalah sikap mental seseorang dalam upaya peningkatan dan perbaikan dalam diri sendiri sehingga menghasilkan pekerjaan (*output*) yang efektif dan berkualitas dengan menggunakan *input* berupa waktu dan energi serta sumber daya

lainnya secara efisien dalam usaha menampilkan kualitas kerja yang lebih baik lagi.

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor dari luar, dapat berupa kebijaksanaan organisasi atau kebijaksanaan pemerintah. Menurut Gomes (1995 : 147) bahwa faktor-faktor yang berasal dari tenaga kerja itu sendiri antara lain "*Knowledge, skills, abilities, attitudes and behaviors*". Selain itu menurut J. Ravianto (1985 : 146) bahwa faktor disiplin dan motivasi juga mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Faktor *knowledge, skills, abilities, attitudes* dan *behaviors* merupakan faktor determinan terhadap produktivitas yang berasal dari dalam diri si pekerja yang sangat menentukan tingkat penguasaan dalam bekerja yang merupakan *basic* bagi seseorang dalam bekerja.

Menurut Pronk (2009 : 26) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu : "*Supervisor relation, training, work environment and support, ability, safety, others and total factor productivity, health and physical activity, work life issues, absenteeism*". (mempengaruhi produktivitas : hubungan suasana kerja dan penguatan , kemampuan, *supervisor*, pelatihan, keamanan, orang lain dan produktivitas faktor total, kesehatan dan aktivitas fisik, masalah kehidupan dalam kerja dan ketidakhadiran).

Mulyasa (2004 : 139) juga menggabungkan pendapat-pendapat tersebut dalam faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja guru, yaitu :

1. Sikap mental, berupa motivasi, disiplin, kreativitas dan etika kerja.
2. Pendidikan yang lebih tinggi, baik formal dan non formal akan mendorong tenaga kependidikan bertindak produktif.

Keterampilan menggunakan fasilitas akan menjadikan tenaga kependidikan mempunyai kecakapan (*ability*) dan pengalaman (*experience*) yang memadai.

4. Manajemen dan kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga akan mendorong produktivitas tenaga kependidikan.
5. Adanya hubungan industrial akan menimbulkan ketenangan kerja, menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis serta meningkatkan harkat dan martabat tenaga kependidikan sehingga menjadi lebih partisipatif dan berdedikasi dalam upaya meningkatkan produktivitas.
6. Kesejahteraan akan menimbulkan konsentrasi kerja untuk meningkatkan produktivitas.
7. Gizi dan kesehatan akan meningkatkan semangat kerja untuk mewujudkan produktivitas kerja.
8. Jaminan sosial yang diberikan pemerintah untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja akan mendorong pemanfaatan seluruh kemampuan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Suasana kerja yang baik akan memberikan kesenangan dalam bekerja sehingga dapat mewujudkan produktivitas kerja.
10. Sarana pembelajaran yang tidak baik akan menimbulkan pemborosan sehingga akan berpengaruh terhadap produktivitas.
11. Teknologi yang dipakai akan mempercepat proses pendidikan, menghasilkan jumlah lulusan yang berkualitas serta memperkecil pemborosan.
12. Kesempatan berprestasi dapat menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Pada dasarnya produktivitas mencakup sikap mental patriotik, yang memandang hari depan secara optimis dengan berakar pada keyakinan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Kerja produktif memerlukan keterampilan kerja yang sesuai dengan isi kerja sehingga bisa menghasilkan penemuan-penemuan baru untuk memperbaiki dan meningkatkan cara kerja, atau minimal mempertahankan cara kerja yang sudah dianggap baik.

Pengukuran produktivitas kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas unjuk kerja

juga penting diperhatikan. Menurut Mulyasa (2004 : 135) bahwa produktivitas individu dapat diukur atau dinilai dari apa yang dilakukan oleh individu tersebut dalam kerjanya, yakni bagaimana ia melakukan unjuk kerjanya.

Hal ini didukung oleh Pritchard dalam Douglass H. Harris (1994 : 8) bahwa *“Productivity measurement was used interchangeably with assessment performance, quality control measurement, and the engineering through put of a system”*. Pengukuran produktivitas dapat dilakukan secara bergantian melalui penilaian kinerja, pengukuran kualitas kontrol, dan rekayasa penggunaan suatu sistem.

Pendapat senada menurut Edy Sutrisno (2009 : 111-112), untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator sebagai berikut :

1. Kemampuan untuk melaksanakan tugas
2. Hasil kerja yang dicapai (efektivitas kerja)
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Kualitas kerja
6. Efisiensi kerja

Untuk mengukur produktivitas kerja seseorang dapat juga dilihat dari karakteristik orang yang produktif, menurut Gilmore dalam Sedarmayanti (2009 : 78) adalah *“Who is making a tangible and significant contribution in his chosen field, who is imaginative, perceptive, and innovative in his approach to life problems and to accomplishment of his own goals (creativity), and who is at the same time both responsible and responsive in his relationship with other”*. Berdasarkan uraian tersebut bahwa ciri-ciri orang produktif adalah kontribusi yang positif dari diri seseorang terhadap lingkungan dimana ia berada. Dengan adanya tindakan yang konstruktif, imajinatif, kreatif dari individu

dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dalam suatu organisasi, maka diharapkan produktivitas kerjanya dapat meningkat.

Selanjutnya Sedarmayanti (2009 : 78) menguraikan beberapa indikator produktivitas kerja seorang individu yang produktif, yaitu :

- 1) Tindakannya konstruktif, 2) Percaya pada diri sendiri, 3) Bertanggungjawab, 4) Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan, 5) Mempunyai pandangan ke depan, 6) Mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah, 7) Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungannya (kreatif, imajinatif dan inovatif), 8) Memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya.

Dengan membahas beberapa pengertian produktivitas kerja, aspek-aspek produktivitas kerja dan karakteristik orang yang produktif, maka selanjutnya indikator yang digunakan untuk mengukur produktivitas kerja guru dalam penelitian ini terdiri dari :

1. Efektivitas kerja adalah hasil kerja guru secara maksimal dari efektifitas dan efisiensi kerja. Dihasilkannya program kerja merupakan realisasi dari produk nyata
2. Efisiensi kerja adalah perilaku guru dalam menggunakan sumber daya sebagai masukan yang direncanakan dengan penggunaan masukan yang sebenarnya, seperti kebiasaan guru menyelesaikan tugas sebelum waktunya dan keterampilan mendayagunakan sarana dan prasarana sekolah, sumber daya manusia dan lingkungan sekolah.

Kualitas kerja adalah cara-cara baik yang dilakukan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab sebagai upaya perbaikan diri dengan meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap mental seperti : memiliki kesabaran, kesungguhan dalam bekerja, kejujuran, percaya diri, bertanggungjawab, mampu mengambil keputusan dengan

cepat, disiplin diri selama menjalankan tugas, inovatif, kreatif dan kerja penuh pengabdian.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah sikap mental dan perilaku individu dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sehingga menghasilkan pekerjaan (*output*) yang efektif dan berkualitas dengan menggunakan masukan (*input*) berupa kompetensi yang dimiliki secara efisien dalam usaha menampilkan mutu pekerjaan yang lebih baik, dengan indikator : efektivitas kerja, efisiensi kerja dan kualitas kerja.

B. Kepemimpinan

1. Definisi kepemimpinan

Menurut William H. Newmani dalam Mulyasa (2003 :262) kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Satu hal yang perlu diingat bahwa kepemimpinan tidak harus dibatasi oleh aturan-aturan atau tata krama birokrasi. Kepemimpinan bisa terjadi dimana saja, asalkan seseorang menunjukkan kemampuannya mempengaruhi perilaku orang lain ke arah tercapainya suatu tujuan tertentu. .

Menurut Hersey dan Blanchard dalam Mulyasa (2003 :25) pimpinan adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain atau kelompok untuk melakukan unjuk kerja maksimum yang telah ditetapkan sesuai dengan tujuan organisasi. Organisasi akan berjalan dengan baik jika pimpinan mempunyai kecakapan dalam bidangnya, dan setiap pimpinan mempunyai

keterampilan yang berbeda, seperti keterampilan teknis, manusiawi dan konseptual. Sedangkan bawahan adalah seorang atau sekelompok orang yang merupakan anggota dari suatu perkumpulan atau pengikut yang setiap saat siap melaksanakan perintah atau tugas yang telah disepakati bersama guna mencapai tujuan. Pada suatu organisasi, bawahan mempunyai peranan yang sangat strategis, karena sukses tidaknya seorang pimpinan bergantung kepada para pengikutnya ini. Oleh sebab itu, seorang pemimpin dituntut untuk memilih bawahan dengan secermat mungkin.

Situasi menurut Hersey dan Blanchard dalam Mulyasa (2003 :28) adalah suatu keadaan yang kondusif, dimana seorang pimpinan berusaha pada saat-saat tertentu mempengaruhi perilaku orang lain agar dapat mengikuti kehendaknya dalam rangka mencapai tujuan bersama. Pada satu situasi misalnya, tindakan pimpinan pada beberapa tahun yang lalu tentunya tidak sama dengan yang dilakukan pada saat sekarang, karena memang situasinya telah berlainan.

Beberapa teori tentang kepemimpinan di atas dapat diberikan gambaran bahwa ada beberapa unsur yang mempengaruhi gaya kepemimpinan seseorang. Ketiga unsur tersebut yaitu pemimpin, bawahan yang dipimpin dan situasi merupakan unsur yang saling terkait satu dengan lainnya, dan akan menentukan tingkat keberhasilan kepemimpinan.

2. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Pengertian gaya kepemimpinan yang demikian ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Davis dan Newstrom (2001 : 40). Keduanya menyatakan bahwa pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan atau diacu oleh bawahan tersebut dikenal sebagai gaya kepemimpinan.

Menurut Thoha (2003 :265), gaya kepemimpinan banyak mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku pengikut-pengikutnya. Istilah gaya secara kasar adalah sama dengan cara yang dipergunakan pemimpin di dalam mempengaruhi para pengikutnya. Pada saat bagaimanapun jika seorang berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, sebagaimana sudah dipaparkan sebelumnya kegiatan semacam itu telah melibatkan seseorang ke dalam aktivitas kepemimpinan. Jika kepemimpinan tersebut terjadi dalam suatu organisasi tertentu, dan ia merasa perlu mengembangkan staf dan membangun iklim motivasi yang mampu meningkatkan produktivitasnya.

3. Teori kepemimpinan

Pemimpin adalah dewa, pemikiran ini di dasarkan pada kepemimpinan dan manajemen merupakan sentra dari berbagai penelitian lahiriah teori-teori kepemimpinan, yang masing-masing teori itu mengutamakan sudut pandang atau pendekatannya sesuai dengan tujuan penelitiannya dan

latar belakang profesi mereka masing-masing. Rivai dan Murni (2009 : 286) mengemukakan bahwa diantara teori kepemimpinan itu adalah sebagai berikut :

a. Teori Sifat

Teori sifat ini berpendapat bahwa seorang pemimpin itu dikenal melalui sifat-sifat pribadinya. Seorang pemimpin pada umumnya akan ditentukan oleh sifat-sifat jasmaniah dan rohaniannya. Oleh karena itu, sangat penting untuk mengetahui kaitan antara keberhasilan seorang pemimpin dengan sifat-sifatnya.

b. Teori Perilaku

Teori ini menekankan kepada analisis perilaku pemimpin, mengidentifikasi elemen kepemimpinan yang dapat dikaji, dipelajari dan dilaksanakan. Pada umumnya kepemimpinan itu dapat dipandang sebagai suatu proses, melalui orang lain yang dipengaruhi oleh pemimpin tersebut mencapai tujuan organisasi. Elemen kepemimpinan yang dimaksud di atas adalah: (1) perilaku; (2) perilaku pengikut; (3) situasi lingkungan. Meskipun ada kemungkinan jarak yang cukup lebar mengenai perilaku pemimpin, namun ada dua polarisasi pemikiran pemimpin dapat memutuskan apa yang dikerjakan dan apa yang dikatakan kepada pengikutnya, bagaimana melaksanakannya atau pemimpin mengizinkan pengikutnya melaksanakan secara bebas dalam batas-batas yang ditetapkannya. Dari kedua asumsi dasar ini dapat terjadi beberapa kombinasi perilaku kepemimpinan, yaitu antara

perilaku yang berorientasi kepada tugas dan perilaku yang berorientasi kepada orang (Rivai dan Murni, 2009: 286).

c. Teori Tiga Dimensi

Teori ini mengemukakan bahwa perilaku kepemimpinan itu memiliki tiga pola dasar berikut : berorientasi kepada tugas, berorientasi kepada hubungan kerja, berorientasi kepada hasil atau efektivitas. Berdasarkan ketiga pola tersebut menghasilkan gaya-gaya kepemimpinan

d. Teori Kepemimpinan Situasional

Teori ini berpendapat bahwa gaya kepemimpinan yang paling efektif adalah kesesuaian kemampuan diseelaraskan dengan pengetahuan cenderung seseorang mengikuti kondisi, artinya seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya ditentukan oleh situasi tertentu. Situasi yang dimaksud adalah lingkungan kepemimpinan termasuk didalamnya pengaruh nilai-nilai hidup, nilai-nilai budaya situasi kerja dan tingkat kematangan bawahan. Pemimpin dengan memperhatikan tingkat kepemimpinan bawahan, dapat menentukan gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi yang dibutuhkan.

4. Kepemimpinan kepala sekolah

Kepala sekolah sebagai pimpinan di sekolah memiliki fungsi dan peranan yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kualitas sekolah. Sekolah akan mempunyai kualitas yang baik jika kinerja orang-orang yang ada di sekolah berjalan optimal. Guna mengoptimalkan kinerja orang-orang yang ada di sekolah, maka seorang kepala sekolah harus memahami situasi

dan kondisi yang ada di sekolah dan dapat berlaku adil dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah /Madrasah, terdapat beberapa dimensi kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang kepala sekolah, yaitu kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial.

a. Kepribadian

- 1) Berakhlak mulia, mengembangkan budaya dan tradisi akhlak mulia, dan menjadi panutan
- 2) Memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin.
- 3) Memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai kepala sekolah /madrasah.
- 4) Bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi.
- 5) Mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala sekolah / madrasah.
- 6) Memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan.

b. Manajerial

- 1) Menyusun perencanaan sekolah /madrasah untuk berbagai tingkatan perencanaan.
- 2) Organisasi madrasah/sekolah dikembangkan sesuai kebutuhan
- 3) Memimpin sekolah / madrasah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah / madrasah secara optimal.
- 4) Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah /madrasah menuju organisasi pembelajar yang efektif.

- 5) Menciptakan budaya dan iklim sekolah /madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik.
- 6) Mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal.
- 7) Mengelola sarana dan prasarana sekolah /madrasah dalam rangka pendayagunaan secara optimal.

Mengelola hubungan sekolah /madrasah dan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah/madrasah.

- 9) Mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru, dan penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik.
- 10) Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional.
- 11) Manajemen keuangan sesuai prinsip pengelolaan
- 12) Pengelolaan administrasi sesuai pencapaian tujuan sekolah .
- 13) Kegiatan pembelajaran sesuai dengan unit layanan khusus
- 14) Penyusunan program dan pengambilan keputusan melalui program informasi.
- 15) Pembelajaran dan manajemen sekolah /madrasah melalui pemanfaatan informasi .
- 16) Melakukan *monitoring*, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah .

c. Kewirausahaan

- 1) Menciptakan inovasi bagi pengembangan sekolah /madrasah.

- 2) Bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah/madrasah sebagai organisasi pembelajar yang efektif.
 - 3) Memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin sekolah /madrasah.
 - 4) Pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah /madrasah.
 - 5) Memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi/jasa sekolah / madrasah sebagai sumber belajar peserta didik.
- d. Supervisi
- 1) Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.
 - 2) Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat.
 - 3) Menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.
- e. Sosial
- 1) Bekerjasama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah/madrasah.
 - 2) Berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan.
 - 3) Memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain.

Hal tersebut sesuai dengan pendapat Tiang dalam Usman (2009 :290) yang menyatakan kepala sekolah yang efektif mempunyai karakteristik sebagai berikut : (a) adil dan tegas dalam mengambil keputusan, (b) membagi tugas secara adil kepada guru, (c) menghargai partisipasi staf, (d) memahami perasaan guru, (e) memiliki visi dan berupaya melakukan perubahan, (f) terampil dan tertib,

(g) berkemampuan dan efisien, (h) memiliki dedikasi dan rajin, (i) tulus dan percaya diri.

Pendapat lain yang berkaitan dengan efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dikemukakan oleh Usman (2009 :290), menurutnya ciri-ciri kepemimpinan efektif kepala sekolah di abad ke-21 adalah: (a) memiliki kejujuran, menjunjung norma dan kebenaran, (b) mendengarkan keluhan kesah dari berbagai pihak, (c) menerapkan visi atas azas kebersamaan, (d) bekerja berdasarkan data, (e) senantiasa mengoreksi diri sendiri, (f) berdaya, (g) mengatasi hambatan dan mengembangkan diri.

Diantara pemimpin, kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan yang sangat penting. Dikatakan sangat penting karena lebih dekat dan langsung berhubungan dengan pelaksanaan program pendidikan di tiap-tiap sekolah.

Berdasarkan beberapa pendapat yang diungkapkan diatas, dapat diketahui bahwa kepala sekolah yang berhasil dalam memimpin sekolah adalah kepala sekolah yang memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan perannya secara efektif dalam memimpin sekolah.

5. Pengukuran kepemimpinan kepala sekolah

Condon dan Clifford (2012 : 2) mengemukakan dimensi pengukuran kepemimpinan kepala sekolah dengan penekanan pada profesi dan kepemimpinannya yang mengacu pada Standar Kebijakan Kepemimpinan dalam Pendidikan, yaitu :

- a. Visi yang kuat untuk pembelajaran peserta didik
- b. Pengembangan budaya sekolah dan program pembelajaran
- c. Manajemen sekolah yang efektif

- d. Kerja sama dengan warga sekolah
- e. Integritas kepribadian dan etika pemimpin
- f. Pemahaman dan respon lingkungan eksternal

Mengacu pada *Multidimensional Principal Performance Rubric* dari Cates-Williams (2011 : 169), terdapat 6 (enam) domain yang menekankan pada pengukuran dalam kepemimpinan, adalah: (1) *Vision of Learning*, (2) *Community* (3) *Instructional Program; and Culture* (4) *Effective Learning Environment Safe, Efficient,;* (5) *Integrity, Ethics, Fairness,;* dan (6) *Legal and Cultural Context. Political, Social, Economic,*

Berikut diuraikan pengukuran dalam memimpin sekolah:

- a. *Shared Vision of Learning* berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah dalam mendorong keberhasilan setiap siswa dengan memfasilitasi pengembangan, artikulasi, pelaksanaan, dan pengelolaan visi pembelajaran yang digunakan bersama dan didukung oleh semua warga sekolah. Didalamnya, terdapat dua aspek, yaitu :
 - 1) Kolaborasi (*collaboration*), yaitu melakukan kolaborasi dalam visi bersama-sama dengan warga sekolah untuk mengembangkan dan mengimplementasikan visi dan misi bersama dalam penyelenggaraan pendidikan dan pembelajaran.
 - 2) Keberlanjutan (*sustainability*), yaitu fokus pada keberlanjutan dan makna di luar saat ini, mengkontekstualisasikan keberhasilan saat ini dan perbaikan sebagai warisan masa depan.
- b. *School Culture and Instructional Program* berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah dalam mendorong keberhasilan setiap siswa dengan memberikan nasihat, memelihara dan mempertahankan budaya sekolah

dan program pengajaran yang kondusif untuk belajar siswa dan pertumbuhan profesional guru. Didalamnya terdapa empat aspek, yaitu:

- 1) Budaya Sekolah (*school culture*) yaitu berupa sikap, pengetahuan, perilaku dan keyakinan yang menjadi ciri lingkungan sekolah dan diterapkan oleh warga sekolah.
 - 2) Program Pembelajaran (*instructional program*) yaitu perencanaan dan penyelenggaraan kurikulum yang berkualitas sehingga menghasilkan kejelasan prestasi belajar peserta didik.
 - 3) Pengembangan Kapasitas (*capacity building*) yaitu mengembangkan potensi dan mengembangkan keahlian internal yang ada untuk meningkatkan pembelajaran dan praktiknya.
 - 4) Proses Perencanaan Strategis (*Strategic Planning Process*) yang berkaitan dengan implementasi dan monitoring dari perencanaan strategis sekolah, untuk selanjutnya dilakukan penyempurnaan dalam mendukung peningkatan berkelanjutan (*continuous improvement*).
- c. *Safe, Efficient, Effective Learning Environment* berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan keberhasilan setiap siswa dengan memberdayakan seluruh operasi, sumber daya dalam suatu lingkungan yang nyaman, efisien dan efektif. Di dalamnya terdapat aspek sebagai berikut :
- 1) Pengelolaan SDM (guru dan staf TU).
 - 2) Pengelolaan sumber daya lainnya (finansial, fasilitas, teknologi belajar).
 - 3) Kesejahteraan SDM dan kenyamanan belajar siswa.

- 4) Fokus pada proses pembelajaran (interaksi guru dan siswa di kelas maupun di luar kelas).
- d. *Community* berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan keberhasilan sekolah melalui kerja sama dengan guru, siswa, orangtua siswa, komite / majelis sekolah, dalam merespon terhadap berbagai kepentingan dan kebutuhan masyarakat, dan menggerakkan sumber daya dari masyarakat. Dengan demikian didalamnya terkandung kinerja kepala sekolah dalam melakukan :
- 1) Kerja sama dengan warga sekolah
 - 2) Merespon berbagai kepentingan
 - 3) Kemitraan dengan masyarakat.
- e. *Integrity, Fairness, Ethics* berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan keberhasilan sekolah dengan penuh integritas, berkeadilan, dan beretika. Didalamnya terkandung aspek-aspek sebagai berikut :
- 1) Menjadi teladan, sehingga dapat melibatkan warga sekolah dalam berperilaku etis.
 - 2) Memberi peluang kepada warga sekolah dalam menjaga nilai-nilai demokrasi, persamaan dan perbedaan.
 - 3) Mengintegrasikan kebutuhan warga sekolah dengan inisiatif peningkatan, tindakan, dan keputusan yang adil.
- f. *Political, Social, Economic, Legal and Cultural Context* berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan keberhasilan sekolah

dengan memahami, merespon dan mempengaruhi konteks politik, sosial, ekonomi, hukum dan budaya. Didalamnya terkandung aspek-aspek :

- 1) Melakukan perubahan terus-menerus dalam meningkatkan kualitas pembelajaran.
- 2) Mengantisipasi perubahan
- 3) Berupaya mempengaruhi pihak lain untuk kepentingan kualitas pembelajaran.

6. Tugas dan Peran Kepala Sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah besar sekali pengaruhnya terhadap kemajuan sekolahnya karena merupakan ujung tombak bagi kemajuan sekolah. Untuk itu seorang kepala sekolah dituntut harus memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Perspektif kebijakan pendidikan nasional (Depdiknas, 2006) menyebutkan terdapat tujuh peran utama kepala sekolah yaitu, sebagai : (1) *educator*, (2) *manager*, (3) *administrator*, (4) *supervisor*, (5) *leader*, (6) *innovator*, dan (7) *motivator*.

Tugas dan peran kepala sekolah sebagai *educator* (pendidik) meliputi: (a) membimbing guru dalam menyusun program pengajaran, (b) membimbing guru dalam melaksanakan program pengajaran, (c) membimbing guru mengevaluasi hasil belajar siswa, (d) membimbing guru melaksanakan program pengayaan dan remedial, (e) membimbing karyawan dalam menyusun program kerja, (f) membimbing karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari, (g) membimbing siswa dalam kegiatan ekstra kurikuler, (h) melakukan pengembangan staf (guru) melalui pendidikan dan pelatihan, (i) melakukan pengembangan staf (guru) melalui pertemuan sejawat, (j) melakukan

pengembangan staf dengan mengikutkan staf dalam seminar, diskusi, dan sejenisnya, (k) mengusulkan kenaikan pangkat guru dan staf secara periodik, (l) mengikuti perkembangan IPTEK melalui pendidikan dan pelatihan.

Tugas dan peran kepala sekolah sebagai *manager* antara lain : (a) mengadakan prediksi masa depan sekolah, misalnya tentang kualitas yang diinginkan masyarakat, (b) melakukan inovasi dengan mengambil inisiatif dan kegiatan-kegiatan yang kreatif untuk kemajuan sekolah, (c) menciptakan strategi atau kebijakan untuk mensukseskan pikiran-pikiran yang inovatif tersebut, (d) menyusun perencanaan, baik perencanaan strategis maupun perencanaan operasional, (e) menemukan sumber-sumber pendidikan dan menyediakan fasilitas pendidikan, (f) melakukan pengendalian atau kontrol terhadap pelaksanaan pendidikan dan hasilnya.

Sebagai *administrator* dalam lembaga pendidikan, kepala sekolah mempunyai tugas dan peran untuk melakukan pengelolaan : (a) pengajaran, (b) kepegawaian, (c) kesiswaan, (d) sarana dan prasarana, (e) keuangan, dan (f) hubungan sekolah dan masyarakat.

Tugas dan peran kepala sekolah sebagai *supervisor* meliputi kegiatan: (a) menyusun program supervisi, (b) melaksanakan program supervisi, (c) menggunakan hasil supervisi untuk peningkatan produktivitas kerja guru dan karyawan.

Sedangkan sebagai seorang *leader* pada lembaga pendidikan, kepala sekolah memiliki : (a) kepribadian yang kuat, (b) visi dan memahami misi sekolah, (c) kemampuan mengambil keputusan, (d) kemampuan berkomunikasi, dan (e) memahami kondisi anak buah atau bawahannya.

Tugas dan peran kepala sekolah sebagai *innovator* dalam lembaga pendidikan antara lain : (a) mencari dan menemukan gagasan-gagasan baru untuk pembaharuan sekolah, dan (b) melakukan pembaharuan di sekolah.

Sebagai *motivator* di sekolah, kepala sekolah mempunyai tugas dan peran untuk : (a) mengatur lingkungan kerja (fisik), (b) mengatur suasana kerja (non-fisik), dan (c) menerapkan prinsip penghargaan dan hukuman.

Memperhatikan teori-teori di atas, dapat disimpulkan bahwa pada hakikatnya kepala sekolah yang berhasil dalam memimpin sekolah adalah kepala sekolah yang memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan perannya secara efektif dalam memimpin sekolah.

Diantara pemimpin-pemimpin pendidikan yang bermacam-macam jenis dan tingkatannya, kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan yang sangat penting. Dikatakan sangat penting karena lebih dekat dan langsung berhubungan dengan pelaksanaan program pendidikan di tiap-tiap sekolah.

C. Iklim Sekolah

Litwin dan Stringer dalam Gunbayi (2007 :1) menjelaskan iklim sekolah didefinisikan secara bervariasi oleh para ahli sebagai hasil dari persepsi subjektif terhadap sistem formal, gaya informal kepala sekolah, dan faktor lingkungan penting lainnya yang mempengaruhi sikap, kepercayaan, nilai dan motivasi individu yang berada pada sekolah tersebut.

Namun demikian variasi definisi iklim sekolah apabila ditelaah lebih dalam, mengerucut kepada tiga pengertian sebagai berikut :

1. Iklim sekolah didefinisikan sebagai kepribadian suatu sekolah yang membedakan dengan sekolah lainnya.
2. Iklim sekolah didefinisikan sebagai suasana di tempat kerja, mencakup berbagai norma yang kompleks, harapan, kebijakan, dan prosedur yang mempengaruhi pola perilaku individu dan kelompok.
3. Iklim sekolah didefinisikan sebagai persepsi individu terhadap kegiatan, praktik, dan prosedur serta persepsi tentang perilaku yang dihargai, didukung dan diharapkan dalam suatu organisasi.

Pemahaman iklim sekolah sebagai kepribadian suatu sekolah merujuk pada beberapa pendapat berikut. Halpin dan Croft dalam Tubbs dan Garner (2008 : 17) menjelaskan iklim sekolah sebagai sesuatu yang *intangible* tetapi penting untuk sebuah organisasi dan dianalogikan dengan kepribadian seorang individu. Hoy dan Miskel dalam Pretorius dan Villiers(2009 :33)menjelaskan iklim sekolah merujuk kepada hati dan jiwa dari sebuah sekolah, psikologis dan atribut institusi yang menjadikan sekolah memiliki kepribadian, yang relatif bertahan dan dialami oleh seluruh anggota, yang menjelaskan persepsi kolektif dari perilaku rutin, dan akan mempengaruhi sikap dan perilaku di sekolah.

Inti dari iklim sekolah adalah bagaimana kita memperlakukan satu sama lain. Cohen *et.al.* dalam Pinkus(2009 :14) menjelaskan iklim sekolah sebagai kualitas dan karakter dari kehidupan sekolah, berdasarkan pola perilaku siswa, orangtua dan pengalaman personil sekolah tentang kehidupan sekolah yang mencerminkan norma-norma, tujuan, nilai, hubungan interpersonal, praktek belajar dan mengajar, serta struktur organisasi.

Wenzkaff dalam Cherubini (2008 :40) mengemukakan iklim suatu sekolah menginformasikan mengenai atmosfer dalam kelas, ruang fakultas, kantor, dan setiap gang yang ada di sekolah. Haynes, et.al. dalam Hoffman et.al.(2009 :2) mendefinisikan iklim sekolah sebagai kualitas dan konsistensi interaksi interpersonal dalam masyarakat sekolah yang mempengaruhi kognitif, sosial, dan perkembangan psikologi anak. Styron dan Nyman (2008 :27) dijelaskan komponen penting untuk mewujudkan sekolah menengah yang efektif. lingkungan yang ramah, santai, sopan, tenang, dan enerjik adalah ciri dari lingkungan sekolah

Kopelman dalam Milner (2008: 158) memungkinkan persamaan persepsi dimungkinkan mengerti konflik, ketidakpastian organisasi yang mendasari praktik pembelajaran dan operasi sekolah. Mcevoy dalam Milner dan Khoza (2008: 158) menyatakan iklim sekolah mengacu pada sikap, kepercayaan, norma dan nilai

Berdasarkan pendapat para ahli mengenai iklim sekolah sebagaimana dikemukakan terdahulu, dapat disimpulkan iklim sekolah adalah persepsi kolektif terhadap kualitas dan karakter dari kehidupan sekolah.

D. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Sulistiyati (2013)

Berjudul “*Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah dengan Kompetensi Paedagogik Guru SD Rayon III Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan*”. Tujuan dari penelitian adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis hubungan : 1) kepemimpinan kepala sekolah dengan kompetensi paedagogik guru, 2) iklim sekolah dengan kompetensi paedagogik guru

serta 3) kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah secara simultan dengan kompetensi paedagogik guru.

Jenis penelitian ini kuantitatif. dengan cara *Proportional Random Sampling* bahwa : (1) terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kompetensi paedagogik guru sebesar 78,5; (2) terdapat hubungan positif dan signifikan sebesar 70.1 iklim sekolah dengan kompetensi paedagogik guru (3) ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah dengan kompetensi paedagogik guru sebesar 89,9.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan adalah meneliti tentang kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah sebagai variabel bebas (variabel X), penelitian ini juga menggunakan jenis penelitian kuantitatif dan teknik pengambilan sampel menggunakan *proportional random sampling* sama seperti penelitian yang penulis lakukan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan adalah penulis tidak meneliti hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi paedagogik guru dan hubungan secara simultan antara kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah dengan kompetensi paedagogik guru, penelitian juga dilakukan di dalam konteks lingkungan yang berbeda.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Dadang Suhardan (2006)

Berjudul "*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Produktivitas Kerja Guru SMP Se-Gugus 08 di Kabupaten Bandung*" menunjukkan bahwa banyak faktor yang berpengaruh terhadap

peningkatan produktivitas kerja guru. Dari berbagai faktor tersebut kualitas kinerja kepala sekolah merupakan faktor yang cukup penting, karena kepala sekolah merupakan unsur pimpinan dalam lembaga sekolah yang mengatur segala sumber daya sekolah termasuk guru. Untuk kepentingan tersebut, kepala sekolah dituntut memainkan perannya secara optimal. Peran yang harus dimainkan diantaranya adalah peran sebagai pemimpin, sebagai *administrator* dan sebagai *mediator*. Karena kepala sekolah merupakan salah satu penentu dalam meningkatkan produktivitas kerja guru, maka sudah selayaknya apabila kemampuan mereka senantiasa ditingkatkan.

3. Penelitian dari Rokayah (2016)

Tentang “*Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah dan Komitmen Guru Terhadap Produktivitas Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri Di Gugus V Kabupaten Bandung Barat*”. Penelitian ini bertujuan: 1) Produktivitas kerja guru dilihat dari sisi iklim organisasi, 2) Produktivitas kerja sebagai komitmen guru, dan 3) produktivitas kerja dipengaruhi komitmen dan iklim organisasi

Bertujuan mengkaji sejauhmana produktivitas kerja guru dipengaruhi iklim dan komitmen. Menggunakan pendekatan kuantitatif analisis deskriptif, 313 populasi diambil 100 responden. Data diperoleh melalui angket tertutup menggunakan skala likert

Penelitian menyimpulkan: (1) sebesar 36.% produktivitas kerja dipengaruhi iklim organisasi sekolah (2) sejumlah 57.2% komitmen guru mempengaruhi produktivitas kerja (3) sebanyak 59,2% produktivitas kerja

dipengaruhi komitmen dan iklim organisasi dan pengaruh faktor lain yang tidak diteliti sebesar 40.8 %

Penelitian ini memiliki persamaan mengkaji produktivitas kerja dan iklim organisasi, tetapi tidak melihat komitmen guru

4. Penelitian yang dilakukan oleh Aan Komariah (2014)

Berjudul "*Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Iklim Sekolah, Kinerja Mengajar Guru Terhadap Produktivitas Sekolah*". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung dari kepemimpinan transformasional, iklim sekolah, kinerja mengajar terhadap produktivitas SMK.

Penelitian ini menggunakan penelitian korelasional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan dari kepemimpinan transformasional dan iklim sekolah terhadap kinerja mengajar guru, pengaruh langsung yang positif dan signifikan dari kinerja mengajar guru terhadap produktivitas sekolah, dan pengaruh tidak langsung positif dan signifikan dari kepemimpinan transformasional dan iklim sekolah terhadap produktivitas sekolah melalui kinerja mengajar guru.

Persamaan meneliti kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah sebagai variabel independen. Perbedaan adalah bahwa penulis tidak mengkaji produktivitas guru yang mempengaruhi kinerja

5. Ismail Tolla Ratmawati (2015) penelitiannya tentang

Berjudul "*Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Produktivitas Kerja Guru di SMA Negeri*

Kabupaten Polewali Mandar". Penelitian ini bertujuan untuk menggali pengaruh efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap produktivitas kerja guru SMA di Kabupaten Polewali Mandar.

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif jenis survei. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) efektivitas kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Polewali Mandar; (2) motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Polewali Mandar; dan (3) efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Polewali Mandar.

Penelitian ini memiliki persamaan yaitu meneliti tentang kepemimpinan kepala sekolah sebagai variabel bebas dan terikat adalah produktivitas kerja guru. Perbedaannya terletak pada tidak diteliti motivasi kerja

6. Penelitian Fionne Lengkong (2014)

"Pengaruh Iklim Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru SMP Negeri di Kabupaten Minahasa Utara". bertujuan untuk menganalisa dan menggambarkan iklim sekolah, motivasi kerja dan produktivitas kerja.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) produktivitas kerja guru dipengaruhi iklim kerja secara positif dan signifikan (2) antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan; dan (3) iklim sekolah dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara

simultan terhadap produktivitas kerja guru SMP Negeri di Kabupaten Minahasa Utara. Persamaan adalah mengkaji produktivitas kerja, mempergunakan jenis yang sama yaitu kuantitatif. Perbedaan tidak mengkaji motivasi kerja

E. Kerangka Pikir

1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Produktivitas Kerja Guru

Kepala sekolah adalah pemimpin pendidikan yang ada di sekolah dan mempunyai peranan sangat besar dalam upaya memajukan pendidikan di sekolah. Berkembangnya semangat kerja, kerja sama yang harmonis antara semua unsur yang ada di sekolah, minat terhadap perkembangan dan kemajuan pendidikan, iklim sekolah yang menyenangkan serta perkembangan mutu profesionalisme guru dan meningkatnya mutu lulusan banyak ditentukan oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah. Oleh karena itu seorang kepala sekolah di dalam melaksanakan tugasnya harus dapat memahami karakteristik bawahannya, dengan harapan guru dan karyawan di sekolah tugasnya. Jika guru berpikir kepala sekolahnya benar, maka diharapkan guru akan produktif dalam melaksanakan tugasnya dengan senang hati tanpa merasa ada tekanan dari atasan. Kondisi seperti inilah yang diharapkan akan mampu menciptakan terlaksananya proses pembelajaran dengan baik. Apabila guru mampu mengelola proses pembelajaran di sekolah dengan baik berarti guru telah dapat melaksanakan produktivitas kerjanya dengan baik.

Produktivitas kerja secara individu merupakan upaya perbaikan dan peningkatan diri untuk menghasilkan sesuatu dengan berpegangan pada

prinsip bahwa mutu yang dihasilkan tersebut harus selalu lebih baik dari hari kemarin. Produktivitas kerja guru adalah sikap mental untuk melakukan peningkatan pekerjaan yang efektif dan seefisien mungkin.

Berdasarkan uraian tersebut diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap produktivitas guru. Atau dengan kata lain, semakin baik penilaian guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah maka semakin tinggi pula produktivitas kerja gurunya.

2. Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Produktivitas Kerja Guru

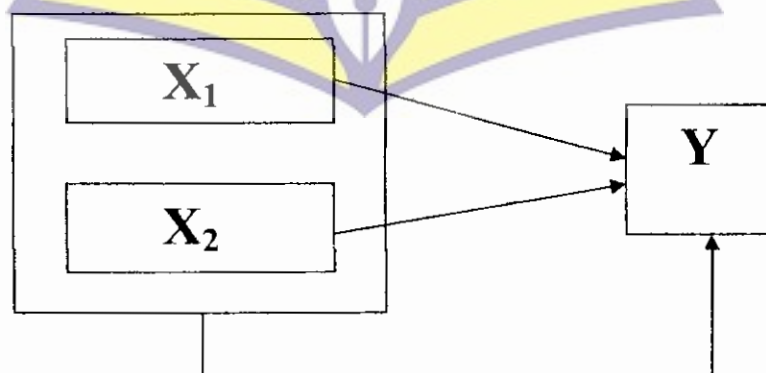
Pendidikan formal pembelajaran berlangsung dengan berbagai jurusan, banyak guru, banyak staf sekolah dan siswa. Apakah sekolah berjalan baik atau tidak, tujuannya adalah berdasarkan pada para pemangku kepentingannya. Agar setiap karyawan sekolah dapat bekerja dengan baik, penting untuk memiliki hubungan positif dengan semua peserta di sekolah. Jadi di sini penting untuk menciptakan iklim / suasana yang mendukung keberhasilan siswa. Dampak dampak guru terhadap lingkungan sekolah yang merupakan bagian dari sistem sekolah tidak dapat ditaksir terlalu tinggi

Produksi yang dipimpin oleh guru adalah cara berpikir tentang meningkatkan kinerja dan self-efficacy sehingga mereka dapat menghasilkan hasil positif dan positif menggunakan input dan waktu dan energi dari sumber lain yang bekerja dengan baik dengan untuk menampilkan pekerjaan yang baik sebagai guru. Hasil guru dapat dibedakan dengan hasil kinerja guru dan kinerja dalam tugas mereka. Berdasarkan definisi ini diasumsikan bahwa ada korelasi positif antara iklim sekolah dan produktivitas guru. Sebagai alternatif, untuk iklim yang lebih baik di sekolah, biarkan pekerjaan guru meningkat.

3. Pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah Terhadap Produktivitas Kerja Guru

Aktivitas manusia dapat ditingkatkan secara efisien sesuai dengan keinginan sekolah. Pemimpin dapat mencoba terbaik untuk mencapai yang terbaik dari karakter atau gaya. Para pemimpin yang memenuhi syarat harus mampu menangani anggota sekolah. Komunikasi selaras dengan semua staf di sekolah adalah kuncinya. Maka organisasi dapat benar, sehingga lingkungan formal adalah proses pembelajaran berdampak pada seseorang dan perilakunya, karena dalam pekerjaannya, guru akan selalu berkomunikasi dengan guru. Jika lingkungan sekolah buruk, proses mengajar tidak dapat berlangsung dengan nyaman. Praktek yang buruk karena tidak memenuhi harapan guru dalam memberikan informasi.

Berdasarkan definisi berbagai factor yang berpengaruh pada produktivitas kerja di lingkungan formal mempengaruhi kinerja guru, individu dalam pelaksanaan tugas. Sekolah, meningkatkan produktivitas guru. Untuk perincian lebih lanjut, mereka yang berdasarkan pada pola pikir di bawah ini.



Gambar 2.1
Konstelasi Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah terhadap Produktivitas Kerja Guru

Keterangan :

- X1 = Kepemimpinan kepala sekolah
 X2 = Iklim sekolah
 Y = Produktivitas kerja guru
 X1 – Y = Kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja guru
 X2 – Y = Iklim sekolah memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja guru
 (X1, X2) - Y = Kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja guru

F. Operasionalisasi Variabel

1. Batasan Ruang Lingkup

Penulis membatasi ruang lingkup penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah Terhadap Produktivitas Kerja Guru SD Negeri di Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan” sebagai berikut :

- a. Ruang lingkup ilmu
 Penelitian ini merupakan bagian dari ilmu pendidikan dasar yang khusus mengkaji tentang perilaku individu dalam suatu organisasi pendidikan khususnya sekolah dasar.
- b. Objek penelitian : produktivitas kerja guru, kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah.
- c. Subjek penelitian : guru-guru SD Negeri di Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan.
- d. Tempat dan waktu penelitian : Penelitian dilaksanakan di 30 sekolah dasar negeri di Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan, yaitu SDN 1, 2, 3 Kelaten, SDN 1, 2, 3 Kuripan, SDN Tetaan. SDN

Kekiling SDN 1, 2, 3 Sukabaru, SDN Belambangan, SDN Banjarmasin SDN Gandri, SDN 1, Rawi, SDN Kampung Baru, SDN Ruang Tengah, SDN Waykalam, SDN 1, 2 Padan, SDN Pisang, SDN Tanjung Heran, SDN Taman Baru, SDN 1, 2, 3 Pasuruan, SDN Gayam, SDN Penengahan, SDN Gedung Harta. Bulan Januari sampai Februari 2019 terlaksananya penelitian

2. Definisi Konseptual Variabel

A. Definisi Konseptual Variabel Produktivitas Kerja

Peneliti mengkaji produktivitas kerja sebagai kemampuan menjalankan peran tanggung jawabnya untuk memperoleh hasil secara selektif berkualitas melalui penggunaan (input) dalam bentuk kompetensi yang dimiliki dengan baik dalam upaya untuk menunjukkan kualitas kerja yang lebih unggul.

b. Definisi Konseptual Variabel Kepemimpinan

Pemahaman bawahan tentang pemimpin unggul berdasarkan tipe mereka

c. Definisi Konseptual Variabel Iklim Sekolah

Lingkungan psikologis dan suasana organisasi yang dapat berpengaruh pada bertumbuhnya dan perkembangan individu lebih ditekankan pada iklim sekolah. Indikator pengukuran berupa persepsi guru tentang lingkungan sekolah karena mereka adalah mata pelajaran yang sesuai dengan yang dialami di lingkungan lembaga untuk waktu yang relatif lama..

3. Definisi Operasional Variabel

a. Definisi Operasional Variabel Produktivitas Kerja Guru

Secara operasional produktivitas kerja guru yang dibahas dalam penelitian ini adalah sikap mental dan perilaku guru dalam

melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sehingga menghasilkan pekerjaan (*output*) yang efektif dan berkualitas dengan menggunakan masukan (*input*) berupa kompetensi yang dimiliki secara efisien dalam usaha menampilkan mutu pekerjaan yang lebih baik.

b. Definisi Operasional Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

Standar Operasi tercermin dari persepsi guru tentang gaya pemimpin kepala sekolah. Aspek yang digunakan untuk mengukur persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah berdasarkan tugas dan peran kepala sekolah, yaitu sebagai : (1) pendidik; (2) manajer, (3) administrator, (4) pengawas; (5) pemimpin; (6) inovator; dan (7) motivator.

c. Definisi operasional variabel iklim sekolah

Secara operasional iklim sekolah dalam penelitian ini adalah suasana psikologis dan ergonomis sekolah yang dapat mempengaruhi pertumbuhan dan perkembangan guru. Pengukuran iklim sekolah menggunakan angket tentang iklim sekolah yang meliputi dimensi : (1) perilaku kepala sekolah; dan (2) perilaku guru.

G. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul, hal tersebut sesuai dengan pendapat Arikunto (2006 : 43). Berdasarkan kerangka berpikir yang telah ditetapkan, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap produktivitas kerjaguruSD Negeri di KecamatanPenengahan Kabupaten Lampung Selatan.
2. Terdapat pengaruh signifikan antara iklimsekolah terhadap produktivitas kerjaguru SD Negeri di Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan.
3. Terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap produktivitas kerjaguru SD Negeri di Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian adalah penelitian deskriptif kuantitatif, yaitu penelitian yang bertujuan memberikan gambaran fenomena yang diamati dengan lebih mendetail, misalnya disertai data numerik, karakteristik dan pola hubungan antar variabel, hal tersebut sesuai dengan pendapat Sugiyono (2009 :115). Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan prosedur penelitian kuantitatif inferensial untuk menguji pengaruh variabel terikat dan bebas

Gambaran tentang fakta yang sesuai dengan keadaan sebenarnya, merupakan sifat penelitian korelasional. Selanjutnya dianalisis mempergunakan analisis korelasi. Data yang diperoleh akan digunakan untuk menggambarkan karakteristik dari populasi berdasarkan variabel yang sudah ditentukan.

B. Sumber Informasi

Penelitian ini menggunakan populasi dan sampel dari guru-guruSD Negeri di Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan. Menurut Sugiyono (2016:80) mendefinisikan populasi sebagai berikut: "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari

dan kemudian ditarik kesimpulannya.”Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek /subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Menurut Sugiyono (2016:81) mendefinisikan sampel adalah sebagai berikut:“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan penelitian suatu objek. Untuk menentukan besarnya sampel bisa dilakukan dengan statistik atau berdasarkan estimasi penelitian. Pengambilan sampel ini harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat berfungsi atau dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya, dengan istilah lain harus representatif(mewakili)”. Menurut Suharsimi Arikunto (2010:174), “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti”.Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah guru-guru SD Negeri di Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan yang berjumlah 111 orang yang tersebar di 30 SD Negeri.

Teknik Sampling menurut Sugiyono (2016:82) terdapat dua teknik sampling yang dapat digunakan, yaitu:

1. Probability Sampling

Probability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (Anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik ini meliputi, simple random sampling, proportionate stratified random sampling, disproportionate stratified random sampling, sampling area (cluster).

2. Non Probability

Sampling Non Probability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik sampel ini meliputi, sampling sistematis, kuota, aksidental, purposive, jenuh, snowball.

”Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan yaitu nonprobability sampling dengan teknik purposive sampling. Menurut Sugiyono (2016:85) bahwa: “purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu.” Alasan menggunakan teknik Purposive Sampling adalah karena tidak semua sampel memiliki kriteria yang sesuai dengan fenomena yang diteliti. Oleh karena itu, penulis memilih teknik Purposive Sampling yang menetapkan pertimbangan-pertimbangan atau kriteria-kriteria tertentu yang harus dipenuhi oleh sampel-sampel yang digunakan dalam penelitian ini.

C. Prosedur Pengumpulan Data

Dalam sebuah penelitian, metode atau teknik pengumpulan data merupakan faktor penting yang harus diketahui terlebih dahulu untuk mengetahui keberhasilan dalam penelitian. Metode tersebut berkaitan dengan cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data, mengetahui sumbernya dan alat yang digunakan dalam sebuah penelitian.

Cara untuk mengumpulkan data yaitu melalui metode pengumpulan data. Metode tersebut menunjuk pada suatu cara sehingga dapat diperlihatkan penggunaannya melalui angket, wawancara, pengamatan, tes, dokumentasi atau sebagainya.

Sumber data merupakan sumber dari mana data diperoleh, apakah data diperoleh dari sumber langsung (data primer) atau diperoleh dari sumber tidak langsung (data sekunder).

Sedangkan alat yang digunakan yaitu sebuah instrumen pengumpulan data yang berupa alat yang digunakan untuk mengumpulkan data. Alat tersebut berupa lembar cek list kuisioner, pedoman wawancara, camera photo dan lainnya. Prosedur pengumpulan data merupakan cara dan alat ukur yang diperlukan dalam melaksanakan suatu penelitian. Data yang akan dikumpulkan dapat berupa angka-angka, keterangan tertulis, informasi lisan dan beragam fakta yang berhubungan dengan fokus penelitian yang diteliti. Sehubungan dengan pengertian prosedur pengumpulan data dan wujud data yang akan dikumpulkan, maka dalam hal penelitian ini digunakan dua teknik utama pengumpulan data, yaitu studi dokumentasi dan teknik angket.

1. Studi Dokumentasi

Dokumentasi berkaitan dengan suatu kegiatan khusus berupa pengumpulan, pengolahan, penyimpanan, dan penyebarluasan suatu informasi. Dokumentasi adalah semua kegiatan yang berkaitan dengan photo, dan penyimpanan photo. Pengumpulan, pengolahan, dan penyimpanan informasi

dalam bidang pengetahuan.kumpulan bahan atau dokumen yang dapat digunakan sebagai asas bagi sesuatu kejadian, penghasilan sesuatu terbitan.

Arsip kliping surat, photo-photo dan bahan referensinya yang dapat digunakan sewaktu-waktu untuk melengkapi berita atau karangan

- a. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental yang lain.
- b. Dokumen yang dipilih harus memiliki kredibilitas yang tinggi.

Studi dokumentasi dalam pengumpulan data penelitian ini dimaksudkan sebagai cara mengumpulkan data bagian-bagian yang dianggap penting dari berbagai risalah resmi yang terdapat di lokasi penelitian. Salah satu risalah resmi adalah mengetahui data jumlah guru yang ada di tiap sekolah, mengetahui jenjang pendidikan terakhir tiap-tiap guru yang ada di SD Negeri Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan serta mengambil gambar SD Negeri di Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan.

2. Teknik Angket

Angket atau kuisisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan kepada responden untuk dijawabnya. Dalam prinsip penulisan angket terdapat beberapa faktor yang harus diperhatikan, seperti :

- a. Isi dan tujuan pertanyaan
- b. Bahasa yang digunakan harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh responden.

- c. Tipe dan bentuk pertanyaan yang diberikan merupakan pertanyaan terbuka atau tertutup. Jika terbuka maka jawaban yang diberikan bebas, jika tertutup maka responden hanya diminta untuk memilih jawaban yang telah disediakan.

Pemilihan teknik pengumpulan data dengan angket didasarkan atas alasan bahwa responden memiliki waktu yang cukup untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan ; setiap responden menghadapi susunan dan cara pengisian yang sama atas pertanyaan yang diajukan ; responden mempunyai kebebasan memberikan jawaban ; dan dapat digunakan untuk mengumpulkan data atau keterangan dari banyak responden dalam waktu yang cepat. Melalui teknik angket ini akan dikumpulkan data yang berupa jawaban tertulis dari beberapa responden atas sejumlah pertanyaan yang diajukan di dalam angket tersebut. Indikator-indikator yang merupakan penjabaran dari variabel kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan produktivitas kerja guru merupakan materi pokok yang diramu menjadi sejumlah pertanyaan di dalam angket.

Menurut Sugiyono (2009 :86), skala *Likert* dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena tertentu. Jadi, peneliti ingin mengetahui bagaimana kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan produktivitas kerja guru SD Negeri di Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan.

Uji coba instrumen diperlukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan tersebut benar-benar sah dan handal. Yang dimaksud dengan sah atau valid adalah untuk melihat apakah alat ukur tersebut

mampu mengukur apa yang hendak diukur. Sedangkan yang dimaksud dengan reliabel atau handal adalah untuk melihat apakah suatu alat ukur mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam waktu dan tempat yang berbeda.

a. Kisi-kisi Produktivitas Kerja Guru

Produktivitas kerja guru diukur dengan indikator: (1) efektivitas kerja; (2) efisiensi; (3) kualitas pekerjaan. Mengukur dengan skala likert dan lima pilihan jawaban, yaitu sangat sering (SS), sering (S), cukup sering (CS), jarang (J) dan tidak pernah (TP).

Tabel 3.1
Skala Likert Produktivitas Kerja Guru

No	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1	SS	5
2	S	4
3	CS	3
4	J	2
5	TP	1

Tersedia 39 item untuk variable produktivitas guru, sehingga diperoleh bervariasi antara skor minimum hingga maksimum 195. Dipergunakan indikator penelitian untuk memperoleh data berikut :

Tabel 3.2
Kisi-kisi Instrumen Produktivitas Kerja Guru

Variabel Penelitian	Indikator	Nomor Butir	Jumlah
Produktivitas Kerja Guru (Y)	1. Efektivitas	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14	14
	2. Efisiensi	15,16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27,28,29	15
		30,31,32,33,34,35,36,37,38,39	10
	3. Kualitas kerja	Jumlah	39

b. Kisi-kisi Kepemimpinan Kepala Sekolah

Masing-masing indikator kepemimpinan kepala sekolah diukur dengan menggunakan angket yang terdiri dari 20 butir pertanyaan yang alternatif jawabannya menggunakan skala Likert dengan 5 pilihan jawaban. Pilihan jawaban itu adalah : sangat setuju (SS), setuju (S), ragu-ragu (R), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS).

Tabel 3.3
Skala Likert Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1	SS	5
2	S	4
3	R	3
4	TS	2
5	STS	1

Dari variabel kepemimpinan kepala sekolah disediakan 20 butir soal, sehingga secara teoritis skor yang diperoleh untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah akan bervariasi antara skor minimal 20 sampai dengan skor maksimal 100. Variabel kepemimpinan kepala sekolah diukur dengan menggunakan angket. Indikator dalam penelitian yang digunakan untuk memperoleh data mengenai kepemimpinan kepala sekolah dikemukakan dalam kisi-kisi instrumen sebagai berikut :

Tabel 3.4
Kisi Instrumen Kepemimpinan Kepala Sekolah

Variabel Penelitian	Indikator	Nomor Butir	Jumlah
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X ₁)	1. bimbingan pada guru, staf (dimensi pendidik)	1,2	2
	2. Pembimbingan pada anak (pendidik)	3,4	2
	3. Kembangkan program sekolah (manajerdimensi)	5,6	2
	4. Memindahkan staf, guru, dan karyawan (manajer)	7	1
	5. Pengelolaan KBM dan BK (administrator)	8	1
	6. Mengelola administrasi ketenaga kerja (administrator)	9	1
	7. Mengembangkan program pengawasan (penyelia)	10	1
	8. Melakukan pengawasan (pengawas)	11	1
	9. berkepribadian yang kuat (pemimpin)	12	1
	10. Mempunyai visi dan misi (pemimpin)	13.14	2
	11. Mengembangkan gagasan baru untuk pembaruan sekolah (inovator)	15.16	2
	12. Pembaruan di lembaga (inovator)	17	1
	13. Pengelolaan suasana kerja (motivator)	18	1
	14. Penerapan <i>reward</i> dan <i>punishmen</i> (motivator).	19,20	2
	total		20

c. Kisi-kisi Iklim Sekolah

Masing-masing indikator iklim sekolah diukur dengan angket menggunakan skala *Likert* dengan lima pilihan jawaban, yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), ragu-ragu (R), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS).

Tabel 3.5
Skala Likert Iklim Sekolah

No	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1	Sangat Ssetuju	5
2	Setuju	4
3	Rragu-ragu.	3
4	Tidak Setuju.	2
5	Sangat tidak setuju	1

Dari variabel iklim sekolah disediakan 20 butir soal, sehingga secara teoritis skor yang diperoleh untuk variabel iklim sekolah akan bervariasi antara skor minimal 20 sampai dengan skor maksimal 100. Variabel iklim sekolah diukur dengan menggunakan angket. Indikator dalam penelitian yang digunakan untuk memperoleh data mengenai iklim sekolah dikemukakan dalam kisi-kisi instrumen sebagai berikut.

Tabel 3.6
Kisi-kisi Instrumen Iklim Sekolah

Variabel Penelitian	Indikator	Nomor Butir	Jumlah
Iklim Sekolah (X ₂)	1. Kepala sekolah menekankan hasil.	1, 2, 3	3
	2. Pemimpin menjaga jarak dari para guru.	4, 5, 6	3
	3. Keramahan pemimpin dan ingin membantu para guru.	7, 8	2
	4. pemberian contoh kepada para guru dari pemimpin.	9, 10	2
	5. terbebani guru pada pekerjaan yang diberikan kepala sekolah	11, 12, 13	3
			3

	6. Kecenderungan guru untuk melakukan pekerjaan tanpa rasa tanggung jawab.	14, 15, 16	2
	7. Guru berusaha keras untuk mencapai tujuan kerja dan mendapatkan kepuasan.	17,18	
	8. Hubungan interpersonal guru dekat dan menyenangkan.	19, 20	2
		Jumlah	

D. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya (Azwar 1986). Selain itu validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang benar-benar variabel yang hendak diteliti oleh peneliti (Cooper dan Schindler, dalam Zulganef, 2006).

Sedangkan menurut Sugiharto dan Sitinjak (2006), validitas berhubungan dengan suatu peubah mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi sebenarnya yang diukur. Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Ghazali (2009) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Suatu tes dapat dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan maksud dikenakannya tes tersebut. Suatu tes menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan diadakannya pengukuran dikatakan sebagai tes yang memiliki validitas rendah.

Sisi lain dari pengertian validitas adalah aspek kecermatan pengukuran. Suatu alat ukur yang valid dapat menjalankan fungsi ukurnya dengan tepat, juga memiliki kecermatan tinggi. Arti kecermatan disini adalah dapat mendeteksi perbedaan-perbedaan kecil yang ada pada atribut yang diukurnya.

Dalam pengujian validitas terhadap kuesioner, dibedakan menjadi 2, yaitu validitas faktor dan validitas item. Validitas faktor diukur bila item yang disusun menggunakan lebih dari satu faktor (antara faktor satu dengan yang lain ada kesamaan). Pengukuran validitas faktor ini dengan cara mengkorelasikan antara skor faktor (penjumlahan item dalam satu faktor) dengan skor total faktor (total keseluruhan faktor).

Validitas item ditunjukkan dengan adanya korelasi atau dukungan terhadap item total (skor total), perhitungan dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor total item. Bila kita menggunakan lebih dari satu faktor berarti pengujian validitas item dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor faktor, kemudian dilanjutkan mengkorelasikan antara skor item dengan skor total faktor (penjumlahan dari beberapa faktor).

Dari hasil perhitungan korelasi akan didapat suatu koefisien korelasi yang digunakan untuk mengukur tingkat validitas suatu item dan untuk menentukan apakah suatu item layak digunakan atau tidak. Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05, artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total.

Untuk melakukan uji validitas ini menggunakan program SPSS. Teknik pengujian yang sering digunakan para peneliti untuk uji validitas adalah menggunakan korelasi Bivariate Pearson (Produk Momen Pearson). Analisis ini dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap à Valid. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

Setelah data hasil uji coba terkumpul, data tersebut dianalisis agar dapat membedakan butir-butir yang memenuhi syarat untuk dipilih menjadi instrumen yang sesungguhnya. Rumus yang digunakan untuk pengolahan, pengujian maupun analisis data untuk membuktikan tingkat validitas dilakukan dengan alat bantu Program SPSS 22 dan Excel (*Computerized*).

Jika butir yang dinyatakan gugur, tidak mempengaruhi keterwakilan butir untuk setiap indikator untuk masing-masing variabel, maka butir yang gugur tersebut dikeluarkan dari instrumen karena butir yang sah dianggap sudah cukup memadai untuk menjangkau data yang diperlukan.

Untuk menghitung validitas alat ukur dalam penelitian ini digunakan rumus :

Rumus *Korelasi Pearson product Moment* adalah :

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum X_1 Y_1) - (\sum X_1) \cdot (\sum Y_1)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y_1^2 - (\sum Y_1)^2\}}}$$

Dimana :

r_{hitung} = Koefisien korelasi
 n = Jumlah sampel
 X = Skor variabel bebas
 Y = Skor variabel terikat

Setelah nilai korelasi r_{hitung} diperbandingkan dengan nilai r_{tabel} kaidah kesimpulan adalah: Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka alat ukur atau instrumen yang digunakan dalam penelitian dinyatakan valid, dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat ukur atau instrumen yang digunakan dalam penelitian dinyatakan tidak valid dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$. Adapun dalam analisis data untuk membuktikan tingkat kevalidan alat ukur atau instrumen dilakukan dengan menggunakan program SPSS 22. Jika valid instrumennya, indeks korelasinya (r) memiliki kriteria penafsiran yaitu:

Tabel 3.7
Daftar Interpretasi Nilai r (validitas instrumen)

No	Besar Nilai r	Interpretasi
1	0,800 – 1,000	Sangat tinggi
2	0,600 – 0,799	Tinggi
3	0,400 – 0,599	Cukup tinggi
4	0,200 – 0,399	Rendah
5	0,000 – 0,199	Sangat rendah

Sumber: (Arikunto, 2006)

a. Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja Guru

Valid dan tidaknya butir pernyataan pernyataan padasuhus kerjas guru dapatsaksikan dilihatsebandingkan antara rhitung dengan r tabel. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ pada tarafs signifikansi $\alpha = 0,05$ maka pilihsebuahpilihan sah, dan jika sebaliknya secara valid. Tabel besar pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$; $n = 23$ dari 0,444. Hasil perhitungan adalah validitas lengkap Produktivitas Kerja Guru disajikan pada tabel berikut :

Tabel 3.8
Hasil Perhitungan Validitas Produktivitas Kerja Guru

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Status	No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	0,053	0.444	Invalid	21	0,448	0.444	valid
2	0,525	0.444	Valid	22	0,200	0.444	Invalid
3	0,026	0.444	Invalid	23	0,474	0.444	valid
4	0,516	0.444	Valid	24	0,477	0.444	valid
5	0,509	0.444	Valid	25	0,516	0.444	valid
6	0,543	0.444	Valid	26	0,450	0.444	valid
7	0,604	0.444	Valid	27	0,092	0.444	Invalid
8	0,487	0.444	Valid	28	0,473	0.444	valid
9	0,449	0.444	Valid	29	0,499	0.444	valid
10	0,493	0.444	Valid	30	0,464	0.444	valid
11	0,508	0.444	Valid	31	0,451	0.444	valid
12	0,473	0.444	Valid	32	0,483	0.444	valid
13	0,425	0.444	Invalid	33	0,541	0.444	valid
14	0,530	0.444	Valid	34	0,473	0.444	valid
15	0,498	0.444	Valid	35	0,451	0.444	valid
16	0,535	0.444	Valid	36	0,479	0.444	valid
17	0,527	0.444	Valid	37	0,662	0.444	valid
18	0,507	0.444	Valid	38	0,497	0.444	valid
19	0,506	0.444	Valid	39	0,498	0.444	valid
20	0,480	0.444	Valid				

Sumber : Hasil Perhitungan Uji Validitas

Sesuai dengan perhitungan pada 39 item soal di Tabel 3.8 terdapat 5 butir soal yang tidak valid, yaitu nomor 1, nomor 3, nomor 13, nomor 22, nomor 27 sehingga hanya terdapat 34 butir soal yang dapat digunakan untuk memperoleh data penelitian.

b. Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Kepala Sekolah

Valid dan tidaknya butir pernyataan pada Kepemimpinan Kepala Sekolah dapat dilihat dengan membandingkan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ sehingga item pernyataan disimpulkan valid, dan jika sebaliknya dinyatakan invalid. Tabel pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$; $n = 23$ dari 0,444. Hasil perhitungan lengkap validitas Kepemimpinan Utama (X1) terurai berikut :

Tabel 3.9
Hasil Perhitungan Validitas Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁)

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Status	No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	0,468	0.444	Valid	11	0,543	0.444	Valid
2	0,509	0.444	Valid	12	0,492	0.444	Valid
3	0,530	0.444	Valid	13	0,487	0.444	Valid
4	0,430	0.444	Valid	14	0,483	0.444	Valid
5	0,452	0.444	Valid	15	0,461	0.444	Valid
6	0,462	0.444	Valid	16	0,463	0.444	Valid
7	0,541	0.444	Valid	17	0,531	0.444	Valid
8	0,512	0.444	Valid	18	0,475	0.444	Valid
9	0,538	0.444	Valid	19	0,499	0.444	Valid
10	0,514	0.444	Valid	20	0,528	0.444	Valid

Sumber : Hasil Perhitungan Uji Validitas

Sesuai dengan perhitungan pada Tabel 3.9 diperoleh 20 item valid dipergunakan sebagai data penelitian.

c. Hasil Uji Validitas Iklim Sekolah

Valid dan tidaknya butir pernyataan pada Iklim Sekolah dapat dilihat dengan membandingkan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ maka butir pernyataan dinyatakan valid, dan jika sebaliknya dinyatakan tidak valid. Besar r_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$; $n = 23$ sebesar 0,444. Hasil perhitungan secara lengkap validitas Iklim Sekolah (X_2) disajikan pada tabel berikut :

Tabel 3.10
Hasil Perhitungan Validitas Iklim Sekolah (X_2)

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Status	No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	0,472	0,444	Valid	11	0,534	0,444	Valid
2	0,458	0,444	Valid	12	0,536	0,444	Valid
3	0,496	0,444	Valid	13	0,536	0,444	Valid
4	0,470	0,444	Valid	14	0,499	0,444	Valid
5	0,486	0,444	Valid	15	0,533	0,444	Valid
6	0,494	0,444	Valid	16	0,541	0,444	Valid
7	0,452	0,444	Valid	17	0,536	0,444	Valid
8	0,462	0,444	Valid	18	0,466	0,444	Valid
9	0,491	0,444	Valid	19	0,519	0,444	Valid
10	0,491	0,444	Valid	20	0,501	0,444	Valid

Sumber : Hasil Perhitungan Uji Validitas

Sesuai dengan perhitungan pada Tabel 3.10 dari 20 butir pernyataan yang diajukan semuanya valid, sehingga semuanya dapat digunakan untuk memperoleh data penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas berasal dari kata reliability. Pengertian dari reliability (reliabilitas) adalah keajegan pengukuran (Walizer, 1987). Sugiharto dan Situnjak

(2006) menyatakan bahwa reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dan mampu mengungkap informasi yang sebenarnya dilapangan. Ghozali (2009) menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari peubah atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas suatu test merujuk pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel

Menurut Masri Singarimbun, realibilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali – untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relative konsisten, maka alat pengukur tersebut reliable. Dengan kata lain, realibitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam pengukur gejala yang sama.

Menurut Sumadi Suryabrata (2004: 28) reliabilitas menunjukkan sejauhmana hasil pengukuran dengan alat tersebut dapat dipercaya. Hasil pengukuran harus reliabel dalam artian harus memiliki tingkat konsistensi dan kemantapan.

Reliabilitas, atau keandalan, adalah konsistensi dari serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur. Hal tersebut bisa berupa pengukuran dari alat ukur yang sama (tes dengan tes ulang) akan memberikan hasil yang sama,

atau untuk pengukuran yang lebih subjektif, apakah dua orang penilai memberikan skor yang mirip (reliabilitas antar penilai). Reliabilitas tidak sama dengan validitas. Artinya pengukuran yang dapat diandalkan akan mengukur secara konsisten, tapi belum tentu mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian, reliabilitas adalah sejauh mana pengukuran dari suatu tes tetap konsisten setelah dilakukan berulang-ulang terhadap subjek dan dalam kondisi yang sama. Penelitian dianggap dapat diandalkan bila memberikan hasil yang konsisten untuk pengukuran yang sama. Tidak bisa diandalkan bila pengukuran yang berulang itu memberikan hasil yang berbeda-beda.

Tinggi rendahnya reliabilitas, secara empirik ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut nilai koefisien reliabilitas. Reliabilitas yang tinggi ditunjukkan dengan nilai r_{xx} mendekati angka 1. Kesepakatan secara umum reliabilitas yang dianggap sudah cukup memuaskan jika ≥ 0.700 .

Uji reliabilitas atau kehandalan instrumen merupakan pengujian tingkat konsistensi instrumen itu sendiri. Instrumen yang baik harus konsisten dengan butir yang diukurnya. Kehandalan instrumen dalam penelitian ini akan dianalisis dengan teknik *AlphaCronbach* berbantuan sarana komputer program SPSS 22. Metode alpha dengan langkah sebagai berikut :

Langkah 1:

Menghitung varians skor tiap item dengan rumus :

$$S_1 = \frac{\sum_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{N}}{N}$$

Keterangan : N

S_1 = varians skor tiap-tiap item

\sum_1^2	= jumlah kuadrat item
$(\sum X_1)^2$	= kuadrat jumlah item
N	= jumlah responden

Langkah II:

Menjumlahkan varians semua item dengan rumus sebagai berikut :

$$\sum S_1 = S_1 + S_2 + S_3 + \dots S_n$$

Keterangan :

$\sum S_1$	= jumlah varians semua item
S_1	= varians item ke-i, i = 1, 2, 3,n

Langkah III:

Menghitung varians total dengan rumus sebagai berikut :

$$S_1 = \frac{\sum_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{N}}{N}$$

Keterangan :

S_1	= varians total
\sum_1^2	= jumlah kuadrat X total
$(\sum X_1)^2$	= kuadrat jumlah X total
N	= jumlah responden

Langkah IV:

Masukkan nilai alpha dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) - \left(1 - \frac{\sum S_1}{S_1} \right)$$

Keterangan :

r_{11}	= nilai reliabilitas
$\sum S_1$	= jumlah skor tiap-tiap item
S_1	= varians total
K	= jumlah item

Langkah V:

Menentukan derajat reliabilitas dengan tabel. Dari harga reliabilitas yang diperoleh, hasilnya dikonsultasikan dengan r_{tabel} rata-rata signifikansi 5% atau internal kepercayaan 95%. Jika harga perhitungan lebih besardari r_{tabel} maka instrumen dikatakan reliabel. Reliabilitas instrumen hasil uji coba kemudian diinterpretasikan berdasarkan tabel berikut :

Tabel 3.11
Daftar Interpretasi Nilai r (reliabilitas instrumen)

No	Besarnya Nilai r	Interpretasi
1	0,800 – 1,000	Sangat tinggi
2	0,600 – 0,799	Tinggi
3	0,400 – 0,599	Cukup tinggi
4	0,200 – 0,399	Rendah
5	0,000 – 0,199	Sangat rendah

Sumber (Arikunto:2006)

a. Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja Guru

Perhitungan reliabilitas instrumen untuk produktivitas kerja guru dengan pertanyaan sejumlah 39 soal. Diperoleh perhitungan koefisien reliabilitas instrumen produktivitas kerja sebesar 0,731. menunjukkan tingginya produktivitas yang dihasilkan.

Tabel 3.12 Statistika Reliabilitas Produktivitas Kerja Guru (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.731	39

b. Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan Kepala Sekolah

Perhitungan reliabilitas instrumen untuk Kepemimpinan Kepala Sekolah sejumlah 20 soal pernyataan. Koefisien reliabilitas diperoleh penghitungan instrumen Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) sebesar 0,801. Kepemimpinan Kepala Sekolah menunjukkan realibilitas sangat tinggi.

Tabel 3.13 Statistika Reliabilitas Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.801	20

c. Hasil Uji Reliabilitas Iklim Sekolah

Perhitungan reliabilitas instrumen untuk Iklim Sekolah (X_2) dilakukan pada 20 butir pernyataan. berbantuan program SPSS. Diperoleh koefisien reliabilitas instrumen Iklim Sekolah (X_2) sebesar 0,703. Hal ini menunjukkan bahwa reliabilitas dari Iklim Sekolah (X_2) tinggi.

Tabel 3.14 Statistika Reliabilitas Iklim Sekolah

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.703	20

E. Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

1. Teknik Analisis Data

Data analisis dimaksudkan untuk menguji kebenaran hipotesis. Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis

korelasi dan regresi, baik regresi sederhana maupun regresi ganda. Sebelum analisis data dilaksanakan, terlebih dahulu dilakukan deskripsi data penelitian yang terdiri dari 2 (dua) variabel bebas dan 1 (satu) variabel terikat dalam bentuk tabel data, distribusi frekuensi dan histogram. Langkah berikutnya adalah melaksanakan uji persyaratan analisis data yang meliputi uji normalitas dan homogenitas data dan dilanjutkan dengan pengujian hipotesis.

2. Pengujian Prasyarat Analisis

Uji prasyarat analisis merupakan syarat yang harus dipenuhi agar analisis data penelitian dapat dilakukan dengan baik.

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan terhadap semua variabel yang diteliti, yaitu meliputi variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1), iklim sekolah (X_2), dan produktivitas kerja guru (Y). Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang terkumpul berdistribusi normal atau tidak. Dengan uji normalitas akan diketahui sampel yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak.

Apabila pengujian normal, maka hasil perhitungan statistik dapat digeneralisasi pada populasinya. Uji normalitas dilakukan dengan baik secara manual maupun menggunakan komputer program SPSS. Pada penelitian ini, uji normalitas dapat digunakan uji *Kolmogorov-smirnov*, kriterianya adalah signifikansi untuk uji dua sisi hasil perhitungan $> 0,05$ berarti berdistribusi normal.

H_0 : Data derived from samples not normally distributed

H_1 : Data come from normally distributed samples

Test criteria: reject H_0 if the value of $\text{sig} > 0.05$ and accept H_0 for others.

b. Uji Homogenitas

Digunakan terhadap pengujian yang berdistribusi normal terhadap kesamaan varians populasi. Mempergunakan uji Barlett's untuk uji homogenitas, jika nilai probabilitasnya $> 0,05$ perolehan data berasal dari populasi varians yang sama. Pengujian homogenitas dilaksanakan terhadap variable bebas yang diteliti yaitu kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan iklim sekolah (X_2). pengujian memakai metode uji analisis *One-Way Anova*, dengan tahapan :

Perumusan Hipotesis:

H_0 : Varians populasi tidak homogen

H_1 : Varians populasi adalah homogen

Dengan kriteria uji: tolak H_0 jika nilai $\text{sig} > 0,05$ dan terima H_0 untuk selainnya

c. Uji Linieritas

Uji yang harus dipenuhi untuk analisis regresi adalah uji linieritas, bertujuan untuk memastikan hubungan antara ubahan bebas dan ubahan terikat bersifat linier, kuadratik atau dalam derajat yang lebih tinggi lagi. Pedoman untuk melihat kelinieritas ini adalah menggunakan *scatterplot*, jika data tersebar dari arah kiri bawah ke kanan atas membentuk garis lurus berarti linier regresinya. Pengujian linearitas dari persamaan regresi dilakukan dengan melihat nilai. Deviasi dari linearitas pada tabel Anova. Hipotesis yang digunakan:

H0: Model persamaan regresi non-linier

H1: Model korelasi regresi linier

Dalam kriteria pengujian: tolak H0 jika nilai sig Deviasi dari kompatibilitas tabel Anova > 0,05, dalam kasus lain H0 diterima.

3. Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja (Y) yang dipengaruhi variabel kepemimpinan (X1) dan iklim sekolah (X2) baik secara individu sendiri dan bersama. Untuk menentukan apakah variabel independen mempengaruhi dependen dilaksanakan uji statistik F, dikaji pengaruh variabel independen bersama pada dependen dilakukan dengan perhitungan dari koefisien determinasi (r^2). Sedangkan menurut Purwanto (2003: 193-194) besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen ditentukan berdasarkan hasil uji-t

Nilai uji statistik dalam penelitian menggunakan program layanan SPSS (Statistik Produk dan Layanan Solusi) 22 untuk Window. Untuk mempelajari hipotesis, langkah-langkah yang diambil adalah sebagai berikut:

a. Persamaan Regresi Linier Sederhana

Uji korelasi tunggal atau regresi linier sederhana digunakan untuk menguji hipotesis pertama dan kedua. Metode korelasi sederhana yang digunakan adalah korelasi Pearson. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan dependen.

Rumus *Korelasi Pearson product Moment*:

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum X_1 Y_1) - (\sum X_1) \cdot (\sum Y_1)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y_1^2 - (\sum Y_1)^2\}}}$$

Dimana:

r_{hitung}	= Koefisien korelasi
n	= Jumlah sampel
X	= Skor variabel bebas
Y	= Skor variabel terikat

Untuk menguji apakah korelasinya signifikan atau tidak, itu diuji menggunakan uji t dengan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad \text{menurut Agus Irianto (2009:103)}$$

Kemudian lanjutkan dengan menghitung persamaan regresi untuk memprediksi seberapa tinggi variabel dependen akan ketika nilai variabel independen dimanipulasi. Kesamaan sederhana dari garis regresi (dengan prediktor) adalah:

$$\hat{Y} = a + a_1X$$

Keterangan:

\hat{Y}	= Nilai yang diprediksi (variabel terikat)
a	= Harga bilangan konstant
a_1	= Harga koefisien prediktor
X	= Nilai variabel bebas

Untuk mencari nilai a dan a_1 digunakan rumus:

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$a_1 = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \quad \text{menurut Agus Irianto (2009:105)}$$

Selanjutnya menguji hipotesis dengan ketentuan sebagai berikut:

Pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y secara parsial (uji t)

- $H_0 : \rho = 0$, artinya X_1 dan X_2 secara parsial (sendiri-sendiri) tidak berpengaruh signifikan terhadap Y

- b. $H_a : \rho \neq 0$, artinya X_1 dan X_2 secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh signifikan terhadap Y

Aturan pengambilan keputusan:

- a. Jika Sig titung > Sig t tabel maka H_0 ditolak
- b. Jika Sig titung < Sig tabel maka H_0 diterima

b. Persamaan Regresi Ganda

Metode korelasi berganda yang digunakan adalah korelasi Pearson untuk menguji hipotesisi ketiga. Bertujuan melihat apakah ada korelasi yang signifikan jika ketiga variabel independen tersebut berkorelasi dengan dependen. Koefisien korelasi antara standar Y dan prediktor X_1 dan X_2 menggunakan rumus:

$$R_{y(1,2)} = \sqrt{\frac{a_1 \sum x_1 y + a_2 \sum x_2 y}{\sum y^2}}$$

Keterangan:

$R_{y(1,2)}$ = Koefisien korelasi antara Y dengan X_1 dan X_2

$\sum x_1 y$ = Jumlah produk antara X_1 dengan Y

$\sum x_2 y$ = Jumlah produk antara X_2 dengan Y

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat kriterium Y

$a(1,2)$ = Koefisien prediktor

menurut Sutrisno Hadi (2009:33)

Untuk menguji apakah korelasi signifikan atau tidak digunakan rumus:

$$F_{reg} = \frac{R^2 (N - m - 1)}{(1 - R^2) m}$$

Dengan: N = Cacah kasus
 m = Cacah prediktor
 R = Koefisien korelasi antara kriterium dengan prediktor-prediktor

kemudian dilanjutkan dengan menghitung persamaan regresi ganda dengan rumus:

$$Y = a + a_1X_1 + a_2X_2 + a_3X_3$$

Dimana:

- Y = Variabel produktivitas kerja guru
- X_1 = Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah
- X_2 = Variabel Iklim Sekolah
- a = Konstanta
- a_1, a_2 dan a_3 = Koefisien regresi yang dicari

menurut Agus Irianto (2009:137)

Kemudian dilanjutkan menguji hipotesis dengan ketentuan sebagai berikut:

Pengaruh X_1, X_2 dan X_3 terhadap Y secara simultan (uji F)

- a. $H_0 : \rho = 0$, artinya X_1 dan X_2 secara simultan (bersama-sama) tidak berpengaruh signifikan terhadap Y
- b. $H_0 : \rho \neq 0$, artinya X_1 dan X_2 secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap Y

Kaidah pengambilan keputusan:

- a. Jika $\text{Sig } F_{\text{hitung}} > \text{Sig } F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak
- b. Jika $\text{Sig } F_{\text{hitung}} < \text{Sig } F_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima

Dilakukan uji linieritas dan signifikansi regresi untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh dapat dipergunakan untuk menarik kesimpulan pengaruh antara variabel bebas X terhadap variabel terikat Y .

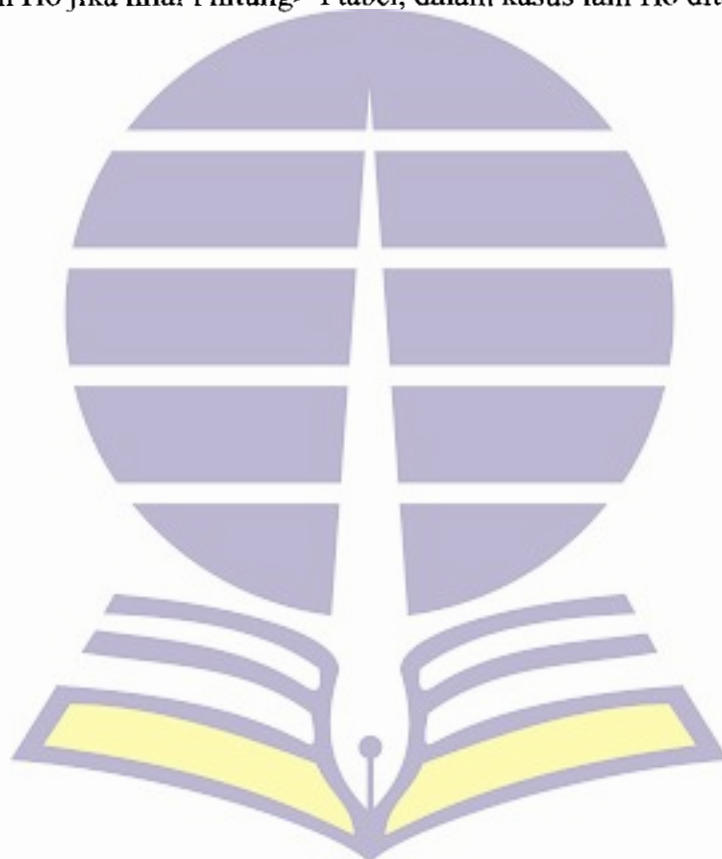
4. Uji signifikansi regresi

Pengujian tingkat signifikansi dari regresi yang diperoleh, dilakukan dengan uji t untuk persamaan regresi linier sederhana dan uji F untuk persamaan regresi berganda. Hipotesis yang diajukan dalam tes ini adalah:

Ho: Persamaan regresi tidak signifikan

Hi: Persamaan regresi yang signifikan

Kriteria uji yang digunakan untuk uji t pada tingkat signifikan 0,05 ditolak Ho jika nilai $t > t$ tabel, dan dalam kasus lain Ho diterima, menurut Purwanto (2003: 193-194). Sedangkan untuk uji F pada tingkat signifikan 0,05 adalah penurunan Ho jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, dalam kasus lain Ho diterima.



BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di 30 Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Penengah, Kabupaten Lampung Selatan. Sebanyak 111 guru dijadikan sampel, mengisi angket yang diajukan. Kuesioner sebelum diisi, dijelaskan tatacara pengisian.

B. Hasil

Data untuk penelitian adalah langkah pertama yang tidak dapat dipisahkan dari analisis data yang mengatakan bahwa masalah adalah masalah diskusi dan kesimpulan bukan hasil penelitian. Penelitian ini dilakukan di 30 Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Penengah, Kabupaten Lampung Selatan. Sebanyak 111 guru, telah menjadi sampel, memberikan penjelasan kepada peneliti tentang cara mendeteksi masalah.

Tabel 4.1
Data Statistik Dasar Variabel Penelitian

Komponen	Variabel		
	Y	X1	X2
N	111	111	111
Lowest score	94	52	52
Highest score	120	74	77
Average score	110,05	62,66	62,45
Median	110	63	62
Modus	110	62	62
Simpangan baku	4,75	4,10	6,37
Varians	22,59	16,82	40,59

Keterangan:

- n = Jumlah responden
 Y = Produktivitas kerja guru
 X₁ = Kepemimpinan kepala sekolah
 X₂ = Iklim sekolah

1. Variabel Produktivitas Kerja Guru (Y)

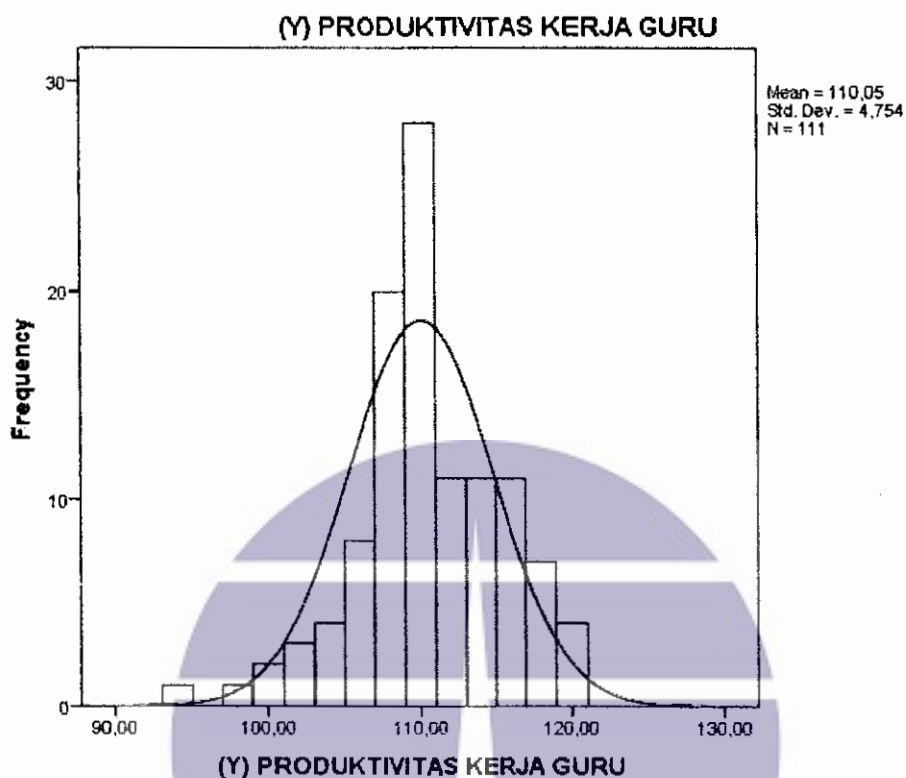
Hasil di atas yang diperoleh di lapangan selanjutnya diolah secara statistik, didapat bahwa variabel produktivitas kerja guru (Y) mempunyai nilai rata-rata 110,05; simpangan baku 4,75; median 110 dan modus 110; dengan skor maksimum 120 dan skor minimum 94. Distribusi frekuensi skor variabel Produktivitas Kerja Guru (Y) tertera pada tabel:

Tabel 4.2
Distribusi Skor Variabel Produktivitas Kerja Guru (Y)

No	Tingkat Kompetensi	Rentang	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat rendah	94 – 99	3	2,7
2	Rendah	100 – 105	12	10,8
3	Sedang	106 – 111	58	52,3
4	Tinggi	112 – 117	32	28,8
5	Sangat Tinggi	118 – 123	6	5,4
Jumlah			111	100

Sumber: Data primer dan perhitungan peneliti

Skor produktivitas kerja guru yang terdapat pada tabel di atas divisualisasikan dalam bentuk histogram di bawah ini :



Gambar 4.1 Histogram Skor Produktivitas Kerja Guru

Berdasarkan informasi pada Tabel 4.2 dan histogram pada Gambar 4.1 di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 2,7% atau sebanyak 3 orang guru memiliki persepsi tentang produktivitas kerja guru sangat rendah, sebanyak 10,8% atau sebanyak 12 orang guru memiliki persepsi tentang produktivitas kerja guru yang rendah, sebanyak 52,3% atau sebanyak 58 orang guru memiliki persepsi tentang produktivitas kerja guru yang sedang, sebanyak 28,8% atau sebanyak 32 orang guru memiliki persepsi tentang produktivitas kerja guru yang tinggi dan sebanyak 5,4% atau sebanyak 6 orang guru memiliki persepsi tentang sangat tinggi produktivitas kerja guru.

2. Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)

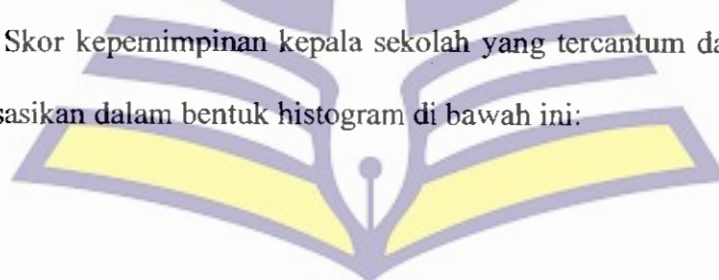
Hasil data yang diperoleh di lapangan kemudian diolah secara statistik, ditemukan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) memiliki nilai rata-rata 62,66; standar deviasi 4,10; median 63 dan mode 62; dengan skor maksimum 74 dan skor minimum 52. Distribusi frekuensi skor variabel Kepemimpinan kepala sekolah (X_1) tercantum dalam tabel di bawah ini:

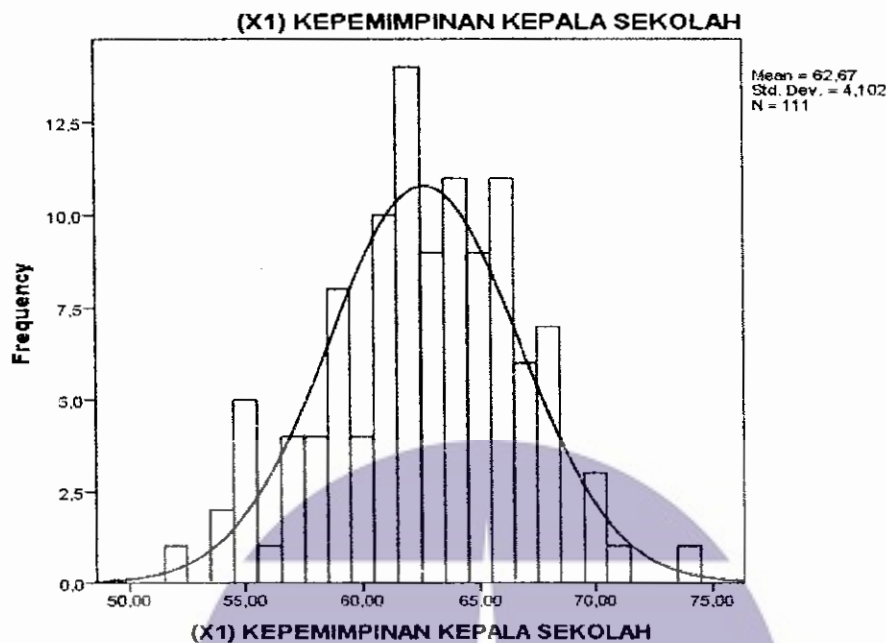
Tabel 4.3
Distribusi Skor Variabel Kepemimpinan kepala sekolah (X_1)

No	Tingkat Kompetensi	Rentang	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat rendah	52 – 56	9	8,1
2	Rendah	57 – 61	30	27
3	Sedang	62 – 66	54	48,7
4	Tinggi	67 – 71	17	15,3
5	Sangat Tinggi	72 – 76	1	0,9
Jumlah			111	100

Sumber: Data primer dan perhitungan peneliti

Skor kepemimpinan kepala sekolah yang tercantum dalam tabel di atas divisualisasikan dalam bentuk histogram di bawah ini:





Gambar 4.2 Histogram Skor Kepemimpinan kepala sekolah

Berdasarkan informasi pada Tabel 4.3 dan histogram pada Gambar 4.2 di atas dapat dilihat bahwa sebanyak 8,1% atau sebanyak 9 guru berpendapat bahwa kepemimpinan kepala sekolah sangat rendah, 27% atau sebanyak 30 guru berpendapat bahwa kepemimpinan kepala sekolah rendah, sebanyak 48,7% atau sebanyak 54 guru berpikir bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah moderat, sebanyak 15,3% atau sebanyak 17 guru percaya bahwa kepemimpinan kepala sekolah tinggi dan sebanyak 0,9% atau sebanyak 1 guru berpendapat bahwa kepemimpinan kepala sekolah sangat tinggi.

3. Variabel Iklim Sekolah (X_2)

Hasil data yang diperoleh di lapangan kemudian diproses secara statistik, ditemukan bahwa variabel iklim sekolah (X_2) memiliki nilai rata-rata 62,45; standar deviasi 6,37; median 62 dan mode 62; dengan skor maksimum 77 dan

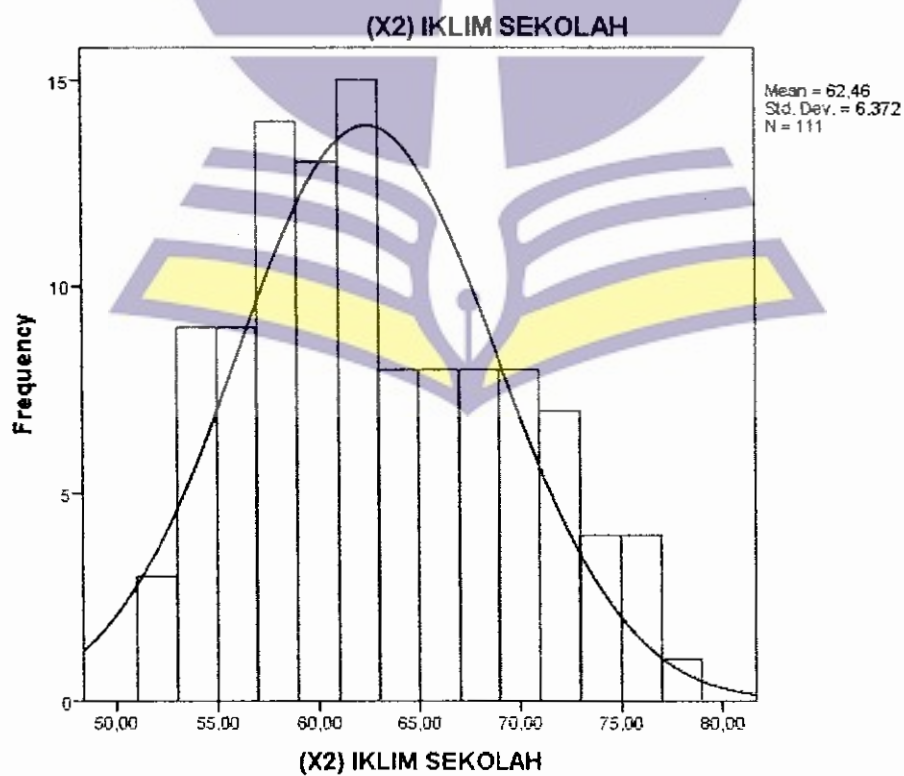
skor minimum 52. Distribusi frekuensi skor variabel iklim sekolah (X_2) tercantum dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.4
Distribusi Skor Variabel Iklim sekolah (X_2)

No	Tingkat Kompetensi	Rentang	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat rendah	52 – 57	30	27
2	Rendah	58 – 63	37	33,3
3	Sedang	64 – 69	26	23,4
4	Tinggi	70 – 75	16	14,4
5	Sangat Tinggi	76 – 81	2	1,9
Jumlah			111	100

Sumber: Data primer dan perhitungan peneliti

Skor iklim sekolah yang tercantum dalam tabel di atas divisualisasikan dalam bentuk histogram di bawah ini:



Gambar 4.3: Histogram Skor Iklim sekolah

berpikir bahwa iklim sekolah rendah, sebanyak 23,4% atau sebanyak 26 guru berpikir bahwa iklim sekolah sedang, sebanyak 14,4% atau sebanyak 16 guru berpikir bahwa iklim sekolah tinggi dan sebanyak 1,9 % atau sebanyak 2 guru berpikir bahwa iklim sekolah sangat tinggi. Berdasarkan informasi pada Tabel 4.4 dan histogram pada Gambar 4.3 di atas dapat dilihat bahwa sebanyak 27% atau sebanyak 30 guru berpendapat bahwa iklim sekolah sangat rendah, sebanyak 33,3% atau sebanyak 37 guru

4. Uji Prasyarat Analisis Regresi

- a. Tes ini menggunakan beberapa alat uji yaitu uji normalitas, uji homogenitas dan uji linieritas. Statistik Parametrik Parametrik dalam arti harfiah yaitu asumsi tentang parameter dari distribusi data populasi yang digunakan untuk menguji hipotesis mendekati normal atau mendekati distribusi normal setelah teorema limit sentral.
- b. Statistik Nonparametrik Non-parametrik adalah metode yang tidak mendasarkan pada asumsi distribusi populasi. Dalam arti sempit non-parametrik adalah sebuah kategori nol karena hampir semua uji statistik mengasumsikan satu atau lain hal tentang sifat-sifat populasi.

Bagian analisis ini didahului oleh uji asumsi yang diperlukan oleh uji regresi menggunakan uji asumsi klasik Tes berikut akan disajikan yang menjelaskan bahwa persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi ini.

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan teknik Uji Satu Sampel Sampel Kolmogorov-Smirnov dengan membandingkan hasil uji KS dengan tingkat signifikansi tertentu. Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah data yang dikumpulkan berdistribusi normal atau tidak. Hasil perhitungan uji normalitas untuk dua variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5
Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian

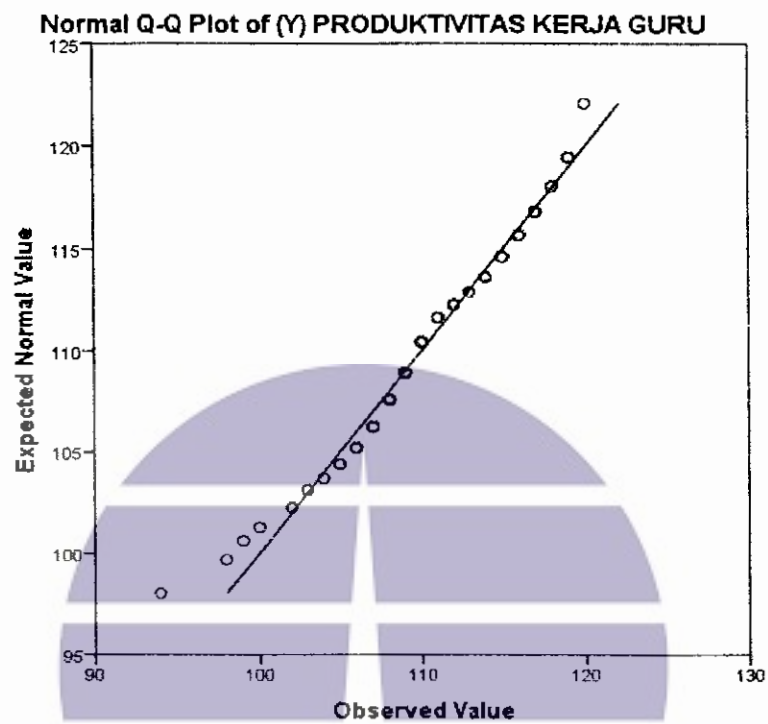
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Produktivitas Kerja Guru (Y)	Kepemimpinan kepala sekolah (X1)	Iklm sekolah (X2)
N		111	111	111
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	110,0541	62,6667	62,4595
	Std. Deviation	4,75364	4,10174	6,37150
Most Extreme Differences	Absolute	,108	,084	,096
	Positive	,108	,052	,096
	Negative	-,089	-,084	-,064
Kolmogorov-Smirnov Z		,108	,084	,096
Asymp. Sig. (2-tailed)		,103	,152	,113

a. Distribusi tes adalah Normal.

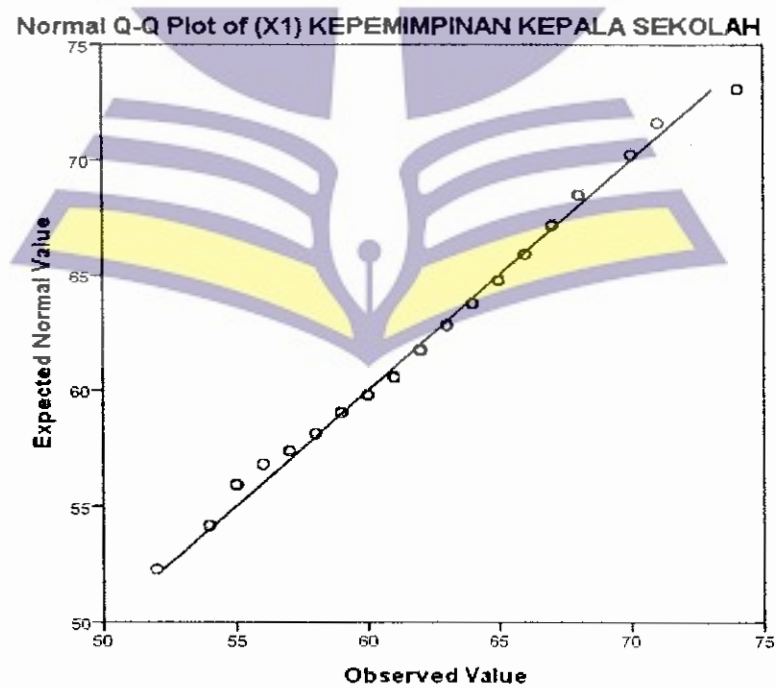
b. Dihitung dari data.

Untuk mengetahui apakah data terdistribusi secara normal atau tidak, dapat dilihat pada Tabel 4.5 bahwa nilai signifikansi produktivitas kerja guru diperoleh 0,103; kepemimpinan kepala sekolah adalah 0,152 dan iklim sekolah adalah 0,113. Nilai signifikansi ketiga variabel lebih besar dari 0,05; maka dalam hal ini terima kasih H_0 . Sehingga data untuk ketiga variabel tersebut berdistribusi normal. Selain menggunakan uji Kolmogorov Smirnov, analisis normalitas data ini juga didukung dari plot Q-Q Normal, dengan hasil uji normalitas data di

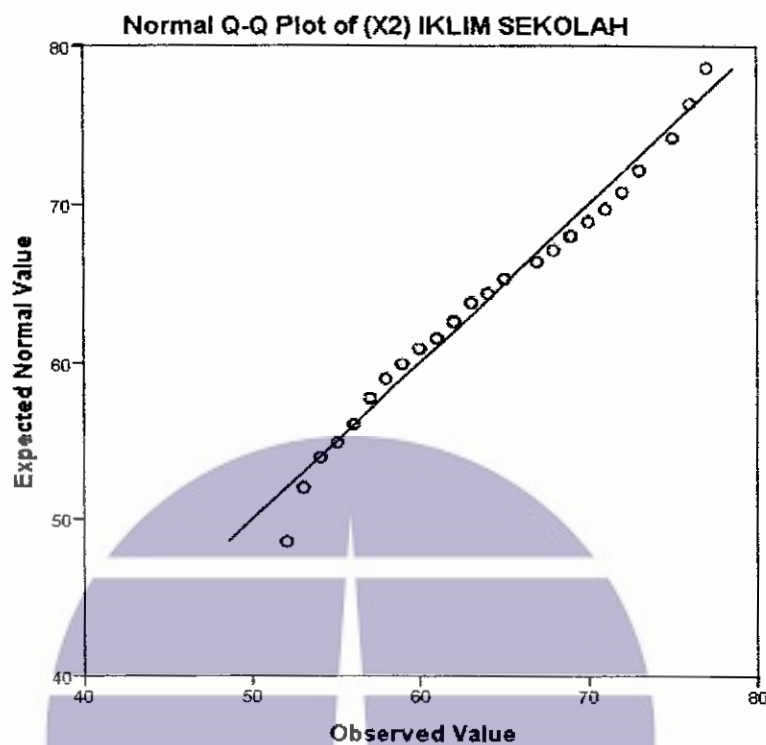
bawah:



Gambar 4.4: Normal Q-Q Plot Produktivitas Kerja Guru



Gambar 4.5: Normal Q-Q Plot Kepemimpinan kepala sekolah



Gambar 4.6: Normal Q-Q Plot Iklim sekolah

b. Uji Homogenitas

Dimaksudkan untuk membuktikan bahwa sampel berasal dari populasi yang bervarian homogen. Uji homogenitas ini diterapkan terhadap variable bebas yang diteliti yaitu kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan iklim sekolah (X_2). Uji analisis mempergunakan *One Way Anova*. Terdapat hipotesis H_0 : varians populasi tidak homogen, H_a : varians populasi homogen. Kriteria kesimpulan uji, tolak H_0 jika signifikan $> 0,05$ dan menerima selainnya. Hasil tes uji homogenitas dapat dilihat pada Tabel 4.6 dibawah ini:

Tabel 4.6: Analisis *Test of Homogeneity of Variances*

Test of Homogeneity of Variances			
Kepemimpinan kepala sekolah			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1,244 ^a	14	92	,758

Test of Homogeneity of Variances

Iklm sekolah

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
,853 ^a	21	87	,849

Berdasarkan hasil *test of homogeneity of variances* pada tabel tersebut didapatkan: nilai signifikansi variabel Pengawasan 0,758; nilai signifikansi variabel iklim sekolah 0,849; dan hasil pada kedua variabel tersebut lebih besar dari 0,05 berarti H_0 ditolak. Oleh sebab itu, sampel berasal dari populasi bervarian homogen.

c. Uji Regresi Linier

Uji regresi linier dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh diantara variabel penelitian, yaitu antara variabel produktivitasguru (Y) terhadap kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan iklim Sekolah (X_2). Kriteria pengujian yaitu tolak H_0 jika *asymtatic significance* $> \alpha = 0,05$. Untuk memperoleh tingkat regresi linier data penelitian, pengolahan data dibantu dengan mempergunakan program SPSS 22. Hasil uji regresi linier dari tiap variabel independen dengan dependen terdapat dibawah in

- 1) Pengaruh Antara Kepemimpinan kepala sekolah Terhadap Produktivitas Kerja Guru

Tabel 4.7
Uji Regresi Linier Antara Kepemimpinan kepala sekolah Terhadap Produktivitas KerjaGuru

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5,403	1	5,403	272,237	,002 ^b
Residual	2480,272	109	22,755		
Total	2485,676	110			

- a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Guru(Y)
 b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan kepala sekolah(X1)

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas diperoleh harga F_{hitung} sebesar 272,237 dengan taraf signifikansi 1% sehingga dapat dianalisis bahwasignifikan dan linier, bentuk pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap produktivitas kerjaguru (Y)sehinggamodel persamaan regresi ini dapat digunakan untuk memprediksi.

2) Pengaruh Antara Iklim sekolah Terhadap Produktivitas Kerja Guru

Tabel 4.8
Uji Regresi Linier Antara Iklim sekolah Terhadap Produktivitas Kerja Guru

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,847	1	2,847	829,125	,007 ^b
	Residual	2482,829	109	22,778		
	Total	2485,676	110			

- a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Guru (Y)
 b. Predictors: (Constant), Iklim sekolah(X2)

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas diperoleh harga F_{hitung} sebesar 829,125 dengan taraf signifikansi 1% sehingga dapat disimpulkan bahwa bentuk pengaruh antara iklim sekolah (X_2) terhadap produktivitas kerja guru (Y) adalah signifikan dan linier, dengan demikian model persamaan regresi ini dapat digunakan untuk memprediksi.

5. Pengujian Hipotesis Penelitian

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menentukan apakah hipotesis yang dinyatakan dalam penelitian ini dapat diterima atau ditolak. Berdasarkan hasil uji persyaratan, ternyata pengujian hipotesis dapat dilakukan karena sejumlah

persyaratan ditentukan untuk pengujian hipotesis, seperti normalitas dan homogenitas data yang diperoleh dapat dipenuhi

a. Pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah (X_1) Terhadap Produktivitas Kerja Guru (Y)

Hipotesis penelitian yang diajukan adalah ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap produktivitas kerja guru sekolah dasar di Kabupaten Penengah, Kabupaten Lampung Selatan. Pemrosesan dan hasil analisis data menggunakan SPSS 22 dan tes analisis regresi sebagaimana tercantum dalam Tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Analisis Regresi Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Produktivitas Kerja Guru

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.647 ^a	.602	.607	4,77020

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan kepala sekolah (X_1)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	106,668	6,964		15,318	,000
1 Kepemimpinan kepala sekolah (X_1)	.154	,111	,047	,487	,006

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Guru(Y)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa kepemimpinan kepala sekolah berhubungan positif dengan produktivitas kerja guru, dengan nilai korelasi r 0,647. Sedangkan kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi produktivitas kerja guru sebesar 60,2% sebagaimana dinyatakan dalam r square. Dalam tabel

ANOVA seperti yang ditunjukkan pada lampiran menunjukkan nilai signifikan $0,000 < \alpha (0,05)$, yang berarti bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru. Sehingga kita dapat mengetahui prediksi perubahan variabel produktivitas kerja guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah dapat dilihat pada tabel koefisien dalam lampiran, dengan persamaan regresi $Y = 106.668 + 0.154 X_1$. Jika ditafsirkan, bahwa setiap peningkatan skor kepemimpinan kepala sekolah adalah satu unit maka produktivitas kerja guru naik sebesar 0,154 ke arah yang sama dengan konstanta 106,668 dengan kata lain peningkatan skor kepemimpinan kepala sekolah cenderung diikuti oleh peningkatan skor guru. skor produktivitas kerja.

Tabel 4.10
Distribusi Skor Variabel Produktivitas Kerja Guru (Y)

No	Tingkat Kompetensi	Rentang	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat rendah	94 – 99	3	2,7
2	Rendah	100 – 105	12	10,8
3	Sedang	106 – 111	58	52,3
4	Tinggi	112 – 117	32	28,8
5	Sangat Tinggi	118 – 123	6	5,4
Jumlah			111	100

Sumber: Data primer dan perhitungan peneliti.

b. Pengaruh Iklim sekolah (X_2) Terhadap Produktivitas KerjaGuru (Y)

Hipotesis penelitian yang diajukan adalah ada pengaruh yang signifikan antara iklim sekolah terhadap produktivitas kerja guru sekolah dasar di Kabupaten Penengah, Kabupaten Lampung Selatan. Pemrosesan dan hasil analisis data menggunakan SPSS 22 dan tes analisis regresi seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4.11 di bawah ini:

Tabel 4.11
Hasil Uji Analisis Regresi Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Produktivitas Kerja Guru

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,634 ^a	,601	,608	4,77266

a. Predictors: (Constant), Iklim sekolah(X2)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	111,631	4,484		24,896	,000
1 Iklim sekolah (X2)	,125	,071	,034	,354	,007

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Guru(Y)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa iklim sekolah berhubungan positif dengan produktivitas kerja guru, dengan nilai korelasi 0,634. Sedangkan iklim sekolah mempengaruhi produktivitas kerja guru sebesar 60,1% seperti yang dinyatakan dalam r square. Dalam tabel ANOVA seperti yang ditunjukkan pada lampiran menunjukkan nilai signifikan $0,000 < \alpha (0,05)$, yang berarti bahwa iklim sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru. Sehingga kita bisa mengetahui prediksi perubahan variabel produktivitas kerja guru pada iklim sekolah dapat dilihat pada tabel koefisien pada lampiran, dengan persamaan regresi $Y = 111,631 + 0,125 X_2$. Jika ditafsirkan, bahwa setiap peningkatan skor iklim sekolah satu unit maka produktivitas kerja guru meningkat sebesar 0,125 ke arah yang sama dengan konstanta 111,631 dengan kata lain peningkatan skor iklim sekolah cenderung diikuti oleh peningkatan pekerjaan guru. skor produktivitas.

c. Pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan Iklim sekolah (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja Guru (Y)

Hipotesis penelitian yang diajukan adalah bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan produktivitas kerja guru sekolah dasar di Kecamatan Penengah, Kabupaten Lampung Selatan. Pemrosesan dan hasil analisis data menggunakan SPSS 22 dan uji analisis regresi berganda seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4.12 berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Analisis Regresi Ganda Pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah dan Iklim sekolah Terhadap Produktivitas Kerja Guru

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	108,251	8,858		12,221	,000
	Kepemimpinan kepala sekolah (X1)	,150	,112	,043	,443	,007
	Iklim sekolah (X2)	,121	,072	,028	,291	,008

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Guru(Y)

Model Summary ^c					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,654 ^a	,603	,616	4,79035	1,666

a. Predictors: (Constant), Iklim sekolah (X2), Kepemimpinan kepala sekolah (X1)

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Guru

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah terkait memiliki hubungan positif dengan produktivitas kerja guru, dengan nilai korelasi 0,654. Kemudian kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah bersama-sama juga mempengaruhi produktivitas kerja guru yang

ditunjukkan oleh R square sebesar 60,3% yang berarti 39,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Dalam tabel ANOVA seperti yang ditunjukkan pada lampiran menunjukkan nilai signifikan $0,000 < \alpha (0,05)$, yang berarti bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah secara signifikan mempengaruhi produktivitas kerja guru

Sehingga kita dapat mengetahui prediksi perubahan variabel produktivitas kerja guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah dapat dilihat pada tabel koefisien pada lampiran, dengan persamaan regresi $Y = 108,251 + 0,150X_1 + 0,121 X_2$. Secara kuantitatif, jika dua variabel independen dihubungkan bersama dengan variabel dependen, kepemimpinan kepala sekolah menyumbang 0,150 unit dan iklim sekolah 0,121 unit dengan produktivitas kerja guru dalam arah positif dengan konstanta 108,251. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah berkontribusi terhadap produktivitas kerja guru sebesar 60,3%. Ini menyiratkan bahwa semakin baik persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah, semakin baik produktivitas pekerjaan.

C. Pembahasan

Dianalisis bahwa pengaruh kepemimpinan kepala Sekolah terhadap produktivitas kerja guru SD di Kecamatan Penengahan baik secara deskriptif dengan mempergunakan analisis tabel maupun dengan analisis statistik dapat penulis jelaskan di bawah ini:

1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Produktivitas Kerja Guru

Analisis statistik antara kepemimpinan terhadap produktivitas kerja guru diperoleh koefisien korelasi (r) = 0,647 dan koefisien determinasi (r^2) = 0,602. Hal ini berarti terdapat pengaruh kuat antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap produktivitas kerja guru dan kontribusi kepemimpinan terhadap produktivitas kerja guru sebesar 60,2%. Faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru adalah kepemimpinan kepala sekolah.

Hasil di atas sesuai dengan beberapa teori yang dijadikan dasar dalam hipotesis penelitian, salah satunya Suyanto (2009) yang menyatakan bahwa dalam era desentralisasi dan otonomi kepala sekolah harus bertindak sebagai manajer dan pemimpin yang efektif. Sebagai manajer harus mampu mengatur agar semua potensi sekolah dapat berfungsi secara optimal. Kepala sekolah harus mampu meyakinkan dan menggerakkan seluruh guru, tenaga kependidikan, dan siswa sehingga semua warga sekolah dapat mengaktualisasikan ide, kreativitas, inovasi, kerjasama dan kompetensi. Kepala sekolah harus mampu menjaga hubungan baik dengan siswa, orang tua, karyawan, guru, komite sekolah, sesama kepala sekolah, dunia industri, dan juga masyarakat.

Kepala sekolah merupakan motor penggerak, penentu kebijakan sekolah, yang menentukan target dan tujuan sekolah dapat direalisasikan. Kepala sekolah yang efektif akan tercermin dalam keberhasilannya mewujudkan target dan tujuan sekolah. Pencapaian target dan tujuan sekolah dijadikan alat kontrol untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan dalam meningkatkan produktivitas sekolah.

Kepala sekolah memiliki peran sangat besar dalam memajukan pendidikan. Perkembangan antusiasme untuk bekerja, menciptakan suasana yang harmonis di sekolah, minat dalam pengembangan dan kemajuan pendidikan, iklim sekolah yang menyenangkan dan mengembangkan kualitas profesionalisme guru dan kualitas lulusan sangat ditentukan oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah. Oleh karena itu seorang pemimpin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab harus dapat memahami karakteristik bawahannya, dengan harapan agar guru dan staf di sekolah merasa mendapat perhatian sehingga memotivasi untuk melaksanakan tugasnya secara optimal.

Jika guru memiliki pemikiran bahwa kepemimpinan kepala sekolah baik, maka diharapkan guru akan produktif dalam menjalankan tugasnya dengan senang tanpa merasakan tekanan dari pengawas. Kondisi seperti ini diharapkan mampu menciptakan implementasi proses pembelajaran dengan baik. guru mampu mengelola proses pembelajaran di sekolah dengan baik, itu berarti guru telah mampu melaksanakan produktivitas pekerjaannya dengan baik

Produktivitas kerja individu adalah peningkatan diri mereka sendiri untuk menghasilkan sesuatu dengan berpegang pada prinsip bahwa kualitas yang dihasilkan lebih baik daripada kemarin. Produktivitas kerja guru adalah sikap mental untuk memperbaiki dan meningkatkan dalam diri mereka sendiri sehingga memperoleh karya (output) yang efektif dan berkualitas menerapkan input seefisien mungkin.

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat kepemimpinan kepala sekolah terhadap produktivitas kerja guru. Pengembangan yang diterapkan oleh kepemimpinan kepala sekolah selalu mempengaruhi produktivitas kerja guru. sehingga,

peningkatan positif yang terjadi pada kepemimpinan kepala sekolah akan mendukung produktivitas kerja guru. Hasil ini juga didukung oleh penelitian Prasasti (2016) yang menyatakan adanya pengaruh kepemimpinan sekolah terhadap produktivitas sekolah.

Pengaruh signifikan dan regresi linier serta korelasi positif kepemimpinan kepala sekolah dengan produktivitas kerja guru terbukti teori yang menyatakan kepemimpinan kepala sekolah akan menentukan kondisi guru dan diduga berpengaruh pada produktivitas kerja dalam literatur sesuai dengan kerangka yang diusulkan. Dengan demikian, melalui penelitian ini terbukti bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah salah satu faktor penentu produktivitas kerja guru..

2. Pengaruh Iklim sekolah Terhadap Produktivitas Kerja Guru

Analisis statistik antara iklim sekolah terhadap produktivitas kerja guru diperoleh koefisien korelasi (r) = 0,634 dan koefisien determinasi (r^2) = 0,601. Hal ini berarti terdapat pengaruh kuat antara iklim sekolah terhadap produktivitas kerja guru dan kontribusi iklim sekolah terhadap produktivitas kerja guru sebesar 60,2%. Faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru adalah kepemimpinan kepala sekolah

Hasil di atas sesuai dengan beberapa teori yang dijadikan dasar dalam hipotesis penelitian, salah satunya menurut Schneider dalam Sinaga (2010:55) yang menyatakan bahwa fasilitas sekolah mempengaruhi pembelajaran. Kondisi gedung sekolah, kualitas udara, dan penerangan cahaya semuanya berpengaruh terhadap kinerja guru maupun siswa. Hasil ini juga didukung penelitian Anita Prasasti (2016) yang menyatakan adanya pengaruh iklim kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Oleh karenanya semua bentuk fasilitas sekolah ini harus dapat dioptimalkan untuk meningkatkan kinerja akademik sekolah. Sekolah kejuruan akan berhasil jika disediakan lingkungan belajar yang sesuai dengan lingkungan di tempat kelak mereka akan bekerja, latihan kejuruan efektif jika tugas-tugas yang diberikan di dalam latihan memiliki kesamaan operasional dengan yang akan dipergunakan di dalam kerjanya kelak, dibiasakan dengan perilaku yang akan diperagakan dalam pekerjaannya, pemberian latihan berulang-ulang sehingga diperoleh penguasaan yang tepat, pelatihnya cukup berpengalaman, dan menerapkan kemampuan minimal yang harus dimiliki oleh individu. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang kondusif akan mempengaruhi produktivitas sekolah.

Agar setiap staf sekolah berfungsi dengan baik, perlu ada hubungan yang baik antara semua individu yang terlibat di sekolah. Jadi di sini perlu untuk menciptakan iklim / lingkungan sekolah yang mendukung keberhasilan siswa. Produktivitas guru di tempat kerja tidak dapat dipisahkan dari iklim sekolah yang merupakan bagian dari sistem pendidikan. Sekolah adalah tempat di mana proses pembelajaran berlangsung dan tempat untuk menerima dan memberikan pelajaran. Seperti diketahui bahwa di setiap sekolah ada satu kepala sekolah, banyak guru, banyak staf sekolah dan siswa. Apakah sebuah sekolah berhasil atau tidak dalam mencapai tujuannya tergantung pada orang-orang yang terlibat.

Produktivitas pekerjaan guru dapat dibedakan dari hasil penilaian dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab mereka. Produktivitas guru adalah pola pikir untuk melakukan perbaikan dan perbaikan sendiri untuk membuat pekerjaan (output) efektif dan berkualitas dengan menggunakan input (input) dalam bentuk

waktu dan energi dan sumber daya lainnya dengan baik dalam upaya lebih mencerminkan kualitas pekerjaan sebagai pendidik. .

Berdasarkan hasil penelitian dan pendapat di atas, ada pengaruh terhadap iklim sekolah terhadap produktivitas kerja guru. Terlepas dari jumlah kontribusi yang dilakukan, hal itu selalu memengaruhi produktivitas pekerjaan guru..

Pengaruh yang signifikan dan regresi linier serta korelasi positif dari iklim sekolah dengan produktivitas guru mengkonfirmasi bahwa teori yang mendasari iklim sekolah akan menentukan status guru dan diharapkan untuk meningkatkan keterampilan literasi. dalam kerangka yang diusulkan. Dengan demikian, melalui penelitian ini telah terbukti bahwa iklim sekolah adalah salah satu faktor penentu, selain unsur lain

3. Pengaruh Kepemimpinan kepala Sekolah dan Iklim Sekolah terhadap Produktivitas Kerja Guru

Berdasarkan hasil analisis statistik, koefisien korelasi berganda (r) = 0,654 dan koefisien korelasi (r^2) = 0,603. Ini berarti bahwa ada pengaruh kuat antara kepala sekolah dan iklim sekolah secara simultan terhadap produktivitas kerja guru sekolah dasar di Kabupaten Penengah, Kabupaten Lampung Selatan. Kemudian kontribusi kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap produktivitas guru adalah 60,3% dan sisanya 39,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Hasil ini menunjukkan bahwa ada hubungan dan besarnya pengaruh dua variabel independen terhadap dependen

Faktor-faktor ini berasal dari dalam, terutama pengetahuan, keterampilan, kemampuan pedagogis, kesehatan dan pengalaman. Kemudian faktor yang datang dari luar guru, terutama gaji, iklim kerja, kepemimpinan dan

hubungan social. Kinerja seseorang dapat ditingkatkan jika ada faktor pendorong yang dapat meningkatkan produktivitas sejalan dengan tujuan sekolah.

Para pemimpin yang efektif harus mampu menjalankan organisasi sekolah dengan baik. Komunikasi yang baik dengan semua staf di sekolah adalah kuncinya. Lalu ada organisasi yang baik, sehingga tujuan organisasi sekolah bisa sama-sama terwujud. Kepala sekolah harus berusaha sebaik mungkin untuk memastikan bahwa efektivitas perilaku atau gaya diwujudkan dengan benar.

Jika iklim sekolah tidak kondusif maka guru tidak akan mengajar dengan baik dan cenderung berperilaku negatif. Perilaku negatif karena tidak memenuhi apa yang diharapkan dengan kenyataan yang dirasakan oleh guru di tempat ia memberi ilmu. Iklim sekolah adalah bagian dari lingkungan belajar yang akan mempengaruhi kepribadian dan perilaku seseorang, karena dalam melaksanakan pekerjaannya seorang guru akan selalu berinteraksi dengan lingkungan pengajaran.

Kepemimpinan kepala sekolah yang baik dan iklim sekolah yang sehat sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru. Oleh karena itu, ke dua hal tersebut harus mendapatkan perhatian yang serius dari kepala sekolah dalam rangka membangun motivasi kerja yang tinggi, agar dapat tercapai produktivitas kerja guru yang optimal. Peningkatan kapasitas perilaku kepemimpinan kepala sekolah perlu terus ditingkatkan, sebab peningkatan kondisi perilaku kepemimpinan kepala sekolah diharapkan dapat memberi dampak secara langsung pada peningkatan kualitas sekolah pada umumnya, dan motivasi kerja guru pada khususnya. Penciptaan iklim kerja organisasi sekolah yang baik perlu terus ditingkatkan oleh para kepala sekolah sebab dengan meningkatnya kondisi iklim kerja organisasi sekolah yang baik dan kondusif diharapkan dapat memberi

dampak secara langsung pada peningkatan kualitas sekolah pada umumnya, dan peningkatan motivasi serta produktivitas kerja para guru di sekolah pada khususnya. Pembinaan motivasi kerja para guru secara berkelanjutan perlu terus ditingkatkan oleh para kepala sekolah, sebab dengan meningkatnya motivasi kerja para guru diharapkan dapat memberi dampak secara langsung pada peningkatan kualitas sekolah pada umumnya dan produktivitas kerja para guru di sekolah pada khususnya.

Berdasarkan uraian di atas, terutama produktivitas pekerjaan guru sangat dipengaruhi oleh banyak faktor; Kepala sekolah dan iklim sekolah dianggap mempengaruhi produktivitas pekerjaan guru secara individu dan kolektif dalam pelaksanaan tugas mereka atau dengan kata lain kepemimpinan yang berprinsip lebih baik. iklim guru dan sekolah, semakin baik produktivitas pekerjaan guru.

Adanya pengaruh dan regresi linier serta korelasi positif bahwa teori yang menyatakan kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah bersama-sama akan menentukan kondisi guru dan diduga dapat meningkatkan produktivitas kerja perpustakaan sesuai dengan kerangka kerja yang diusulkan. Lewat penelitian ini terbukti bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah secara bersama-sama merupakan salah satu faktor penentu bagi produktivitas kerja guru, di samping faktorlain.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Hasil penelitian menyimpulkan berikut:

1. Ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap produktivitas guru, yang menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan kepala sekolah, semakin tinggi tingkat produktivitas guru. Begitu pula sebaliknya, semakin buruk kepala sekolah, semakin rendah produktivitas dalam pekerjaan guru
2. Ada pengaruh yang signifikan dari iklim sekolah terhadap produktivitas kerja guru yang menunjukkan bahwa semakin baik iklim sekolah, semakin tinggi produktivitas pekerjaan guru.
3. Ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap produktivitas pekerjaan. Semakin tinggi tingkat produktivitas kerjamenunjukkan semakin baik kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah.

B. Saran

Sebagai saran dalam penelitian ini adalah:

1. Bagi Tenaga Pendidik

Pada guru menciptakan rasa produktivitas tinggi di tempat kerja dan kesadaran akan peningkatan produktivitas kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal seperti kepala sekolah, tetapi yang lebih penting

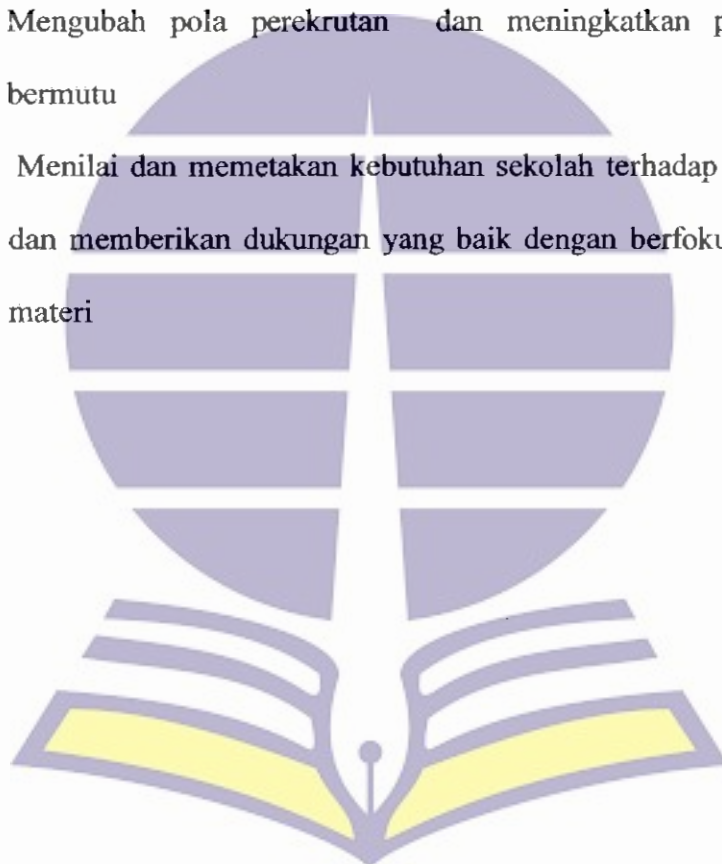
berasal dari dalam, yang merupakan upaya meningkatkan profesi untuk menciptakan prestasi

2. Saran untuk Kepala Sekolah

Peningkatan kualitas kepemimpinan yang dapat mempengaruhi bawahan mereka dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif

3. Bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Lampung Selatan

- a. Mengubah pola perekrutan dan meningkatkan praktik pemimpin bermutu
- b. Menilai dan memetakan kebutuhan sekolah terhadap kebijakan mereka dan memberikan dukungan yang baik dengan berfokus pada moral dan materi



DAFTAR PUSTAKA

- Agus Irianto. (2009). *Statistik Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Cascio, W.F. (1998). *Applied Psychology in Personnel Management. Third Edition*. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Donald C Mosley. *et.al.*(2008). *Supervisory Management*. USA: Thomson – South Western.
- Douglass H. Harris.(1994). *Organizational Linkages: Understanding the Productivity Paradox*. Washington: National Academy of Sciences Press.
- Dadang Suhardan. (2006). *Supervisi Bantuan Profesional (Layanan dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran)*. Bandung: Mutiara Ilmu.
- Edy Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media.
- Elizabeth A Smith. (1995). *The Productivity Manual: Methods and Activities for Involving Employees in Productivity Improvement*. Houston Texas: Gulf Publishing Company.
- Garner, M. Tubbs, J.E.,. (2008). *The Impact of School Climate on School Outcomes*. *Journal of College Teaching and Learning*.
- Gomes Cardoso, Faustino. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Henry Simamora. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YPKN.
- Husein Umar. (1998). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Ilhan Gunbayi. (2007). *School Climate and Teachers' Perceptions on Climate Factors: Research Into Nine Urban High Schools*. *The Turkish Online Journal of Educational Technology (TOJET)*.
- Joseph Prokopenko. (1987). *Productivity Management: A Practical Handbook*. Geneva: International Labour Office.
- Karen Milner., Khoza, Harriet. (2008). *A Comparison of Teacher Stress and School Climate Across Schools with Different Matric Success Rates*. *South African Journal of Education*.

- Komariah, Aan. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Iklim Sekolah, Kinerja Mnegajar Guru Terhadap Produktivitas Sekolah*. Jurnal Mimbar Volume 30 Nomor 1. Be 1 ng: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Lorenzo Cherubini, (2008). *Teacher Candidates' Perceptions of School Culture: A Mixed Methods Investigation*. Journal of Teaching and Learning.
- Lyndsay M Pinkus. (2009). *Moving Beyond AYP: High School Performance Indicators*. Alliance for Excellent Education.
- Lorrie L Hoffman., Hutchinson, Cynthia J., Reiss, Elayne. (2009). *On Improving School Climate: Reducing Reliance on Rewards and Punishment*. International Journal of Whole Schooling.
- Lengkong, Fionne. (2014). *Pengaruh Iklim Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru SMP Negeri di Kabupaten Minahasa Utara*. Jurnal Sains dan Pendidikan PPs UNIMA Volume 10 Nomor 1. Manado: Universitas Negeri Manado.
- Moos, R.H. (1979). *Evaluating Educational Environments: Procedures, Measures, Findings, and Policy Implications*. San Fransisco: Jossey-Bass.
- Mulyasa, E. (2003). *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mulyasa, E.(2005). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukseskan MBS dan KBK*. Bandung: Rosdakarya
- Mulyasa, E. (2007). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*.Bandung: Rosdakarya.
- Moh.Usman(2009). *Menjadi Guru yang Profesional*. Bandung: Remadja Rosdakarya.
- Miftah Thoha. (2003). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Muchdarsyah Sinungan. (1992). *Produktivitas, Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nicolass P Pronk. (2009). *Acsm's Worksite Health Handbook: a colvide to Building Healthy and Productive Companies*. USA: The American College of Sport Medicine.
- Newstrom, J.W. Davis, K. (2001). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 *Tentang Standar Kompetensi Kepala Sekolah/Madrasah*.

- Prasasti, A. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Sekolah. *Journal of Accounting and Business Education*, 2(2).
- Purwanto. (2003) *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Administrasi Publik dan Masalah-masalah Sosial*. Yogyakarta: Gava Media.
- Ratmawati, Ismail Tolla. (2015). *Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Produktivitas Kerja Guru di SMA Negeri Kabupaten Polewali Mandar*. Makassar: Universitas Negeri Makassar.
- Ravianto, J. (1985). *Produktivitas dan Manusia Indonesia, seri Produktivitas III*. Jakarta: Lembaga Sarana Informatika Usaha dan Produktivitas.
- Richard D. Sorenson, Goldsmith, Lloyd M. (2008). *The Principal's Guide to Managing School Personnel*. Corwin Press.
- Ronald A Styron Jr., Nyman, Terri R., (2008). *Key Characteristics of Middle School Performance*. RMLE Online
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV.Mandar Maju.
- Stevenson, W.J. (1993). *Production and Operation Management*. Illinois: Irwin.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyati. (2013). *Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah dengan Kompetensi Paedagogik Guru SD Rayon III Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan*. Lampung: Universitas Lampung.
- Suryabrata, Sumadi. (2004). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Soebagia, A. (2000). *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Ardadirya.
- Stichter, J. (2008). *Handbook of Research on Human Cognition and Assisive Technology*.
- Suharsimi Arikunto,(2008). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sutrisno Hadi.(2009). *Analisis Regresi*. Yogyakarta: Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM.

Stephanus Pretorius., Villiers, Elsabe de. (2009). *Educators' Perceptions of School Climate and Health in Selected Primary Schools*. South African Journal of Education.

Veithzal Rivai dan Murni. (2009). *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.

VincentGaspersz,(2007). *Organizational Excellence: Model Strategis Menuju World Class Quality Company*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Wahyosumidjo.(2005). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Yusuf, A. (2013). Produktivitas Kerja Guru Ditinjau Dari Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Kerja Organisasi Sekolah, dan Motivasi Kerja Guru Di SMP Negeri Se-Kota Semarang. *Lembaran Ilmu Kependidikan*, 42(2), 107-115.



LAMPIRAN 1

KUESIONER PRODUKTIVITAS KERJA GURU

A. Petunjuk:

1. Kuesioner ini bertujuan untuk keperluan ilmiah semata. Jadi tidak akan mempengaruhi reputasi anda sebagai guru dalam bekerja di sekolah ini.
2. Jawaban anda berdasarkan pendapat sendiri akan menentukan obyektivitas hasil penelitian ini.
3. Kami menjamin rahasia identitas saudara.

Dibawah ini ada 39 pernyataan yang berkaitan dengan produktivitas kerja guru, Setiap pernyataan mempunyai lima alternatif pilihan jawaban, dan Bapak/Ibu dimohon untuk memilih salah satu alternatif jawaban tersebut sesuai dengan keadaan yang sebenarnya yang dilakukan oleh Bapak dan Ibu selama menjadi guru SD Negeri di Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan, dengan memberikan tanda cek (√) di salah satu kolom pada lembar jawaban yang disediakan.

B. Identitas Responden

Berikan tanda centang (√) pada kolom yang telah disediakan.

1.	Jenis Kelamin	Pria	
		Wanita	
2.	Pendidikan	SMA	
		SPG	
		D1	
		D2	
		D3	
		S1	
3.	Masa Kerja	S2	
		1-5 tahun	
		6-10 tahun	
		11-15 tahun	
4.	Usia	> 15 tahun	
		< 30 tahun	
		30-40 tahun	
		41-50 tahun	
5.	Status Kepegawaian	> 50 tahun	
		PNS	
		GTT	

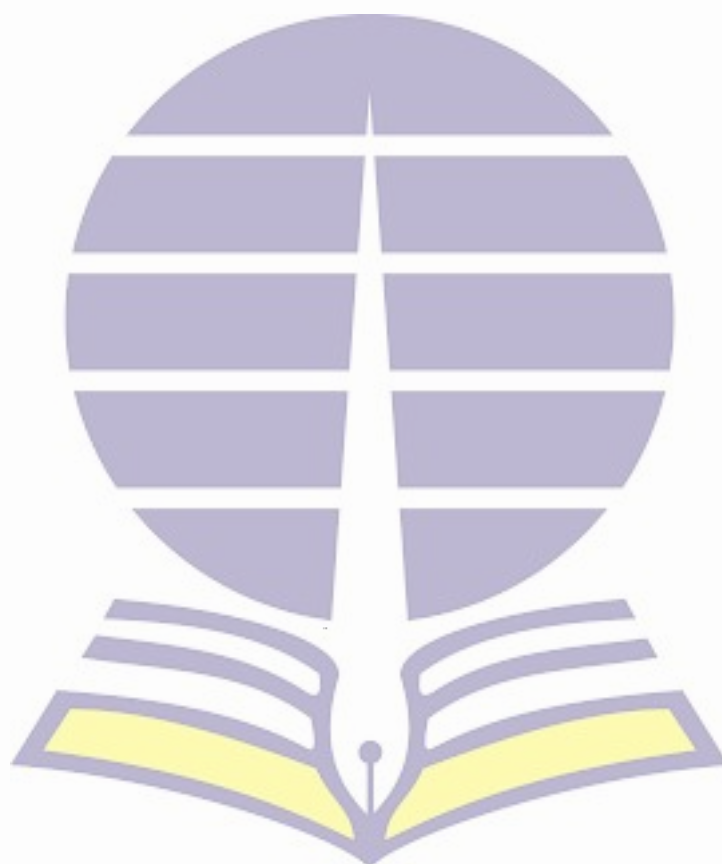
A. Produktivitas Kerja Guru

No	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1	SS (Sangat Sering)	5
2	S (Sering)	4
3	CS (CukupSering)	3
4	J (Jarang)	2
5	TP (TidakPernah)	1

No	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	CS	J	TP
1.	Saya merumuskan tujuan KBM secara jelas dan rasional.					
2.	Saya menentukan langkah-langkah strategis untuk mencapai tujuanKBM.					
3.	Saya menentukan tujuan dan sasaran KBM secara realistis, dengan menggunakan kriteria yang dapat diukur.					
4.	Saya menyusun program , kelemahan, maupun tantangan.					
5.	Program KBM memiliki sasaran yang jelas serta sesuai kondisi sekolah.					
6.	Saya melakukan evaluasi program KBM sebagai bahan perbaikan program yang akan datang.					
7.	Saya menyimpan semua dokumen KBM dengan baik.					
8.	Saya membuat karya ilmiah pendidikan secara rutin.					
9.	Saya aktif dalam mengikuti kegiatan pengabdian masyarakat.					
10.	Saya aktif mengikuti seminar baik local maupun nasional.					
11.	Saya aktif mengikuti kegiatan organisasi profesi.					
12.	Saya menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai waktu yang ditetapkan.					
13.	Saya berhasil melaksanakan program tahunan rata-rata 80-90%.					
14.	Saya berhasil membawa nama baik (citra) sekolah.					
15.	Saya memiliki inisiatif kerja yang tinggi.					
16.	Saya datang kekelas tepat pada saat jam KBM dimulai.					

17.	Kehadiran saya di KBM memiliki intensitas yang tinggi.					
18.	Saya memanfaatkan sarana dan prasarana sekolah dengan baik.					
19.	Saya memanfaatkan perpustakaan sebagai sumber informasi.					
20.	Saya memanfaatkan teknologi dalam KBM.					
21.	Saya mendayagunakan personil siswa secara terprogram.					
22.	Saya menilai prestasi siswa secara objektif dan transparan.					
23.	Saya memberdayakan semua sumber daya sekolah sesuai dengan kemampuannya masing-masing.					
24.	Saya berhasil memfungsikan organisasi siswa untuk meningkatkan kualitas sekolah.					
25.	Saya datang menghadiri pertemuan di dalam sekolah ataupun di luar tepat waktu.					
26.	Saya memberikan informasi keterlambatan kehadiran dalam kegiatan KBM.					
27.	Saya mengatasi masalah KBM dengan penuh kesabaran dan kesungguhan.					
28.	Saya melibatkan semua guru dan staf dalam mengatasi masalah di sekolah.					
29.	Saya mampu bekerjasama dengan masyarakat sekitar lingkungan sekolah.					
30.	Saya menunjukkan sikap jujur dalam bekerja secara konsisten.					
31.	Saya menunjukkan sikap percaya diri secara konsisten.					
32.	Saya menunjukkan sikap bertanggung jawab secara konsisten.					
33.	Saya berani dan konsisten dalam mengambil keputusan.					
34.	Saya membuat kebijakan mengacu kepada data dan informasi yang akurat.					
35.	Saya mampu meningkatkan kinerja sekolah kearah yang lebih baik.					
36.	Saya memiliki kreativitas kerja yang tinggi.					
37.	Saya menunjukkan semangat kerja yang tinggi secara konsisten.					

38.	Saya memiliki etos kerja yang tinggi yang lain.					
39.	Saya bekerja penuh pengabdian.					



KUESIONER KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

A. Petunjuk:

1. Kuesioner ini bertujuan untuk keperluan ilmiah semata. Jadi tidak akan mempengaruhi reputasi anda sebagai guru dalam bekerja di sekolah ini.
2. Jawaban anda berdasarkan pendapat sendiri akan menentukan obyektivitas hasil penelitian ini.
3. Kami menjamin rahasia identitas saudara.

Dibawah ini 20 pernyataan yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah. Setiap pernyataan mempunyai lima alternatif pilihan jawaban, dan Bapak/Ibu dimohon untuk memilih salah satu alternatif jawaban tersebut sesuai dengan keadaan yang sebenarnya yang dilakukan oleh Bapak dan Ibu selama menjadi guru SD Negeri di Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan, dengan memberikan tanda cek (√) di salah satu kolom pada lembar jawaban yang disediakan.

B. Identitas Responden

Berikan tanda centang (√) pada kolom yang telah disediakan.

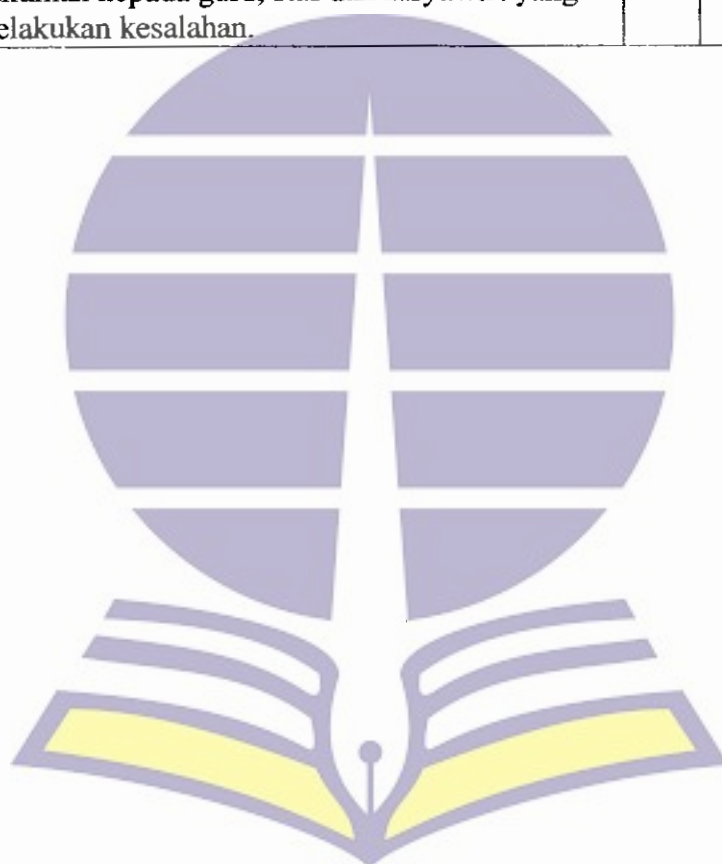
1.	Jenis Kelamin	Pria	
		Wanita	
2.	Pendidikan	SMA	
		SPG	
		D1	
		D2	
		D3	
		S1	
3.	Masa Kerja	S2	
		1-5 tahun	
		6-10 tahun	
		11-15 tahun	
4.	Usia	> 15 tahun	
		< 30 tahun	
		30-40 tahun	
		41-50 tahun	
5.	Status Kepegawaian	> 50 tahun	
		PNS	
		GTT	

B. Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1	SS (Sangat Setuju)	5
2	S (Setuju)	4
3	R (Ragu-ragu)	3
4	TS (Tidak Setuju)	2
5	STS (Sangat Tidak Setuju)	1

No	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
1.	Kepala sekolah membimbing guru dalam upaya meningkatkan kinerja sekolah.					
2.	Kepala sekolah memberikan tugas kepada guru disertai dengan petunjuk-petunjuk yang jelas.					
3.	Kepala sekolah memberikan bimbingan kepada siswa sebagai upaya meningkatkan prestasisiswa.					
4.	Kepala sekolah memiliki kepedulian terhadap pelaksanaan kegiatan ekstrakurikuler.					
5.	Kepala sekolah menyusun program jangka menengah untuk pengembangan sekolah.					
6.	Kepala sekolah membuat program tahunan untuk pengembangan sekolah.					
7.	Kepala sekolah menempatkan pendidik dan tenaga kependidikan sesuai dengan prinsip tepat kualifikasi, tepat jumlah, dan tepat persebaran.					
8.	Kepala sekolah mampu mengelola administrasi program pembelajaran sesuai dengan tuntutan kurikulum.					
9.	Kepala sekolah mampu mengelola administrasi ketenagaan dengan baik.					
10.	Kepala sekolah menyusun program supervisi dalam upaya peningkatan kinerja sekolah.					
11.	Kepala sekolah melaksanakan supervisi sesuai dengan program yang direncanakan.					
12.	Kepala sekolah bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.					
13.	Kepala sekolah memiliki visi dan misi yang jelas dalam mengembangkan sekolah.					
14.	Kepala sekolah mengkomunikasikan visi, misi, tujuan, sasaran dan program strategis sekolah kepada guru, staf dan karyawan di sekolah.					
15.	Kepala sekolah aktif dalam mencari informasi dan ide-ide baru untuk pengembangan sekolah.					
16.	Kepala sekolah mampu mengadopsi gagasan					

	baru yang disesuaikan dengan kemampuan sekolah.					
17.	Kepala sekolah mampu menjabarkan gagasan baru dalam program-program sekolah untuk pembinaan guru, staf dan karyawan.					
18.	Kepala sekolah mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif di sekolah.					
19.	Kepala sekolah menerapkan sistem pemberian penghargaan bagi guru, staf dan karyawan yang berprestasi.					
20.	Kepala sekolah memberikan teguran atau hukuman kepada guru, staf dan karyawan yang melakukan kesalahan.					



KUESIONER IKLIM SEKOLAH

A. Petunjuk:

1. Kuesioner ini bertujuan untuk keperluan ilmiah semata. Jadi tidak akan mempengaruhi reputasi anda sebagai guru dalam bekerja di sekolah ini.
2. Jawaban anda berdasarkan pendapat sendiri akan menentukan obyektivitas hasil penelitian ini.
3. Kami menjamin rahasia identitas saudara.

Dibawah ini ada 20 pernyataan yang berkaitan dengan iklim sekolah. Setiap pernyataan mempunyai lima alternatif pilihan jawaban, dan Bapak/Ibu dimohon untuk memilih salah satu alternatif jawaban tersebut sesuai dengan keadaan yang sebenarnya yang dilakukan oleh Bapak dan Ibu selama menjadi guru SD Negeri di Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan, dengan memberikan tanda cek (√) di salah satu kolom pada lembar jawaban yang disediakan.

B. Identitas Responden

Berikan tanda centang (√) pada kolom yang telah disediakan.

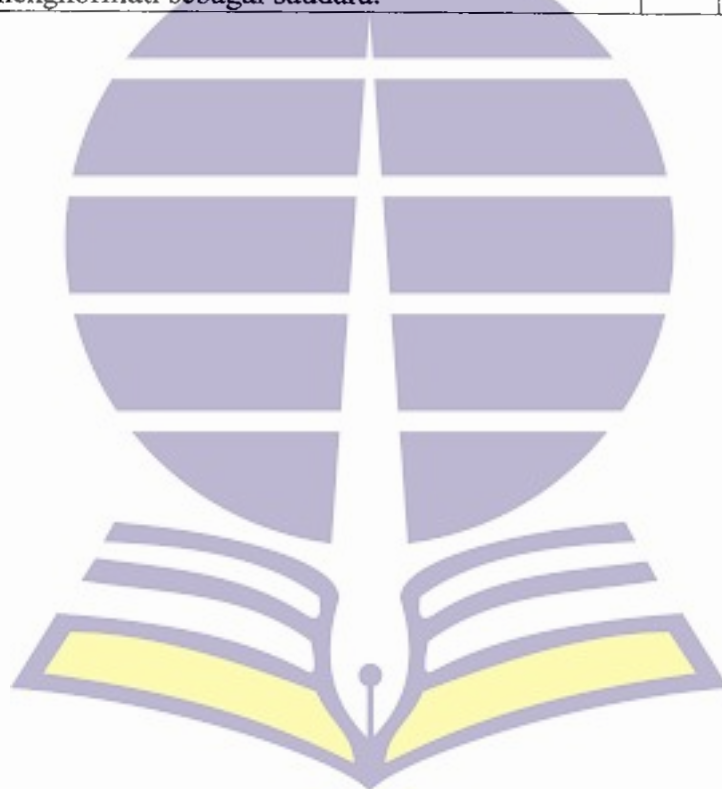
1.	Jenis Kelamin	Pria	
		Wanita	
2.	Pendidikan	SMA	
		SPG	
		D1	
		D2	
		D3	
		S1	
3.	Masa Kerja	S2	
		1-5 tahun	
		6-10 tahun	
		11-15 tahun	
4.	Usia	> 15 tahun	
		< 30 tahun	
		30-40 tahun	
		41-50 tahun	
5.	Status Kepegawaian	> 50 tahun	
		PNS	
		GTT	

C. Persepsi Guru tentang Iklim Sekolah

No	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1	SS (Sangat Setuju)	5
2	S (Setuju)	4
3	R (Ragu-ragu)	3
4	TS (Tidak Setuju)	2
5	STS (Sangat Tidak Setuju)	1

No	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
1.	Seluruh aktivitas warga sekolah diawasi oleh kepala sekolah secara ketat.					
2.	Semua kegiatan di sekolah harus melalui perintah kepala sekolah.					
3.	Saat mengajar kepala sekolah mengawasi dan melakukan supervisi di setiap kelas.					
4.	Kepala sekolah memeriksa persiapan dan perencanaan pembelajaran setiap guru secara periodik.					
5.	Kepala sekolah menentukan segala cara kerja dalam kegiatan di sekolah.					
6.	Kepala sekolah melaksanakan tugas tidak fleksibel tanpa mempertimbangkan situasi dan kondisi tertentu.					
7.	Kepala sekolah memberikan bantuan pada guru dan staf yang bermasalah, dia melakukan dialog di ruang kepala sekolah.					
8.	Kepala sekolah memberikan solusi terhadap kesulitan yang berkaitan dengan tugas guru dan staf di sekolah.					
9.	Selain tugas mengajar, bapak/ ibu guru mendapat tugas tambahan yang mengganggu tugas pokok sebagai pengajar.					
10.	Melaksanakan tugas tambahan yang dibebankan oleh kepala sekolah mempengaruhi tugas pokok bapak atau ibu guru sebagai pengajar.					
11.	Kepala sekolah menambah beban bapak/ ibu guru dengan tugas di luar tanggung jawab mengajar.					
12.	Pekerjaan atau tugas lain mengganggu bapak/ ibu dalam kegiatan rutin sebagai pengajar.					
13.	Bapak/ ibu guru cenderung menghambat dan mengganggu kelancaran tugas-tugas kepala sekolah.					
14.	Pada waktu rapat, bapak/ ibu guru berbicara					

	tidak tentu arah atau bertele-tele.					
15.	Bapak/ ibu guru kurang tanggap dan kurang bertanggungjawab dalam menjalankan tugas.					
16.	Bapak/ ibu guru menyelesaikan tugas dengan giat, bersemangat dengan perasaan senang.					
17.	Bapak/ ibu guru menyenangi pekerjaan sebagai tenaga pengajar.					
18.	Ketika melaksanakan tugas yang bersifat umum para guru bekerjasama dengan teman sejawat.					
19.	Antar guru saling menunjang dan membantu dalam hal tugas dan pekerjaan.					
20.	Antar guru saling menghargai kompetensi atau kemampuan sesama rekan sejawat dan saling menghormati sebagai saudara.					



Data Uji Coba Instrumen
Produktivitas Kerja Guru (Y)

No	No Pertanyaan																																							NILAI			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39				
1	4	4	2	5	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	4	2	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	132	
2	4	3	2	3	5	4	4	3	4	2	4	2	4	4	4	3	3	4	3	5	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	5	4	4	4	3	4	3	3	2	4	4	136	
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	2	4	4	5	3	4	3	4	4	2	4	3	3	4	3	128	
4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	2	4	3	4	2	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	131	
5	4	3	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	128		
6	2	4	3	4	3	4	3	4	4	2	5	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	5	3	3	3	3	4	3	4	130		
7	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	5	4	4	3	4	3	3	2	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	130	
8	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	5	3	4	3	4	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	134	
9	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	133	
10	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	2	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	130	
11	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	143	
12	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	5	3	3	2	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	133	
13	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	5	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	133	
14	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	2	4	3	3	4	3	4	3	134	
15	3	3	3	3	2	3	5	3	2	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	130	
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	2	4	4	4	3	3	4	2	5	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	127	
17	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	2	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	5	3	3	3	3	4	3	4	4	133	
18	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	134	
19	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	135	
20	2	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	131	
21	4	3	3	3	3	3	4	2	4	2	3	3	3	3	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	133
22	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	135
23	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	2	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	133
	JUMLAH																																										
																																								3046			

Data Uji Coba Instrumen
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)

NO	Nomor Soal																				Nilai
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	69
2	3	2	4	4	3	3	3	4	3	2	2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	63
3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	2	3	3	2	3	4	3	2	2	2	4	54
4	4	2	3	3	4	4	3	2	2	3	4	2	3	3	4	4	3	2	2	4	61
5	4	4	2	3	4	3	3	2	3	4	4	2	3	4	3	3	3	2	2	3	62
6	3	3	4	3	4	3	3	2	2	3	4	3	4	3	4	3	2	2	2	3	60
7	2	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	62
8	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	62
9	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	2	2	2	64
10	4	3	2	2	2	3	3	2	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	2	60
11	4	3	3	2	2	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	2	61
12	4	4	3	3	2	3	4	2	3	3	2	4	4	3	3	3	3	4	3	3	63
13	3	3	2	3	3	3	4	4	2	3	3	2	3	4	3	2	2	2	2	3	57
14	3	2	4	4	4	4	3	2	3	2	4	2	3	3	4	4	3	2	2	2	60
15	4	4	4	3	3	3	3	4	2	4	4	2	3	4	3	3	3	2	2	3	64
16	3	2	4	3	4	2	3	3	3	2	4	3	3	2	2	3	3	2	2	4	57
17	3	3	2	3	4	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	58
18	4	2	3	4	3	2	3	2	4	2	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	57
19	4	4	2	3	3	3	4	2	4	4	2	4	2	4	2	3	3	3	3	3	62
20	4	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	4	2	3	2	3	3	2	2	4	61
21	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	68
22	4	3	2	3	3	4	4	3	4	3	2	3	4	4	3	3	3	2	3	2	62
23	3	3	4	4	4	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	2	2	2	3	3	62
	Jumlah																				1409

**Data Uji Coba Instrumen
Iklim Sekolah (X2)**

No	No Pertanyaan																				NILAI
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	2	3	4	2	3	4	2	2	3	3	2	2	3	3	4	2	4	4	3	4	59
2	2	3	3	3	3	4	2	3	3	4	2	2	3	3	3	3	4	2	3	4	59
3	3	4	2	3	3	2	3	4	2	3	2	3	4	2	3	3	2	3	4	2	57
4	2	5	2	4	2	4	2	3	3	4	2	2	3	3	2	4	2	4	2	3	58
5	2	3	2	2	3	4	2	3	2	4	2	2	3	2	2	3	4	2	3	3	53
6	4	3	3	3	4	2	4	2	2	4	2	2	4	2	4	2	3	4	2	3	59
7	4	3	2	4	3	2	3	3	3	3	4	2	2	3	4	2	3	2	3	4	59
8	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	4	4	2	4	2	4	2	4	58
9	3	3	4	3	3	3	4	2	4	2	4	2	3	4	2	2	3	4	2	3	60
10	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	2	3	3	2	4	3	3	59
11	3	2	3	2	3	3	2	4	2	3	4	2	2	2	3	4	3	2	3	2	54
12	3	2	3	2	4	2	4	3	3	3	4	2	3	4	2	3	2	3	3	4	59
13	2	2	3	2	2	3	4	2	3	3	2	3	4	4	2	3	3	3	4	3	57
14	2	3	3	3	4	2	3	2	4	2	4	2	3	4	3	4	2	3	4	2	59
15	2	2	3	3	2	3	4	2	2	3	4	2	3	2	4	3	4	3	4	2	57
16	2	2	4	2	4	2	3	4	4	3	4	2	4	3	3	2	3	3	4	3	59
17	2	2	2	3	4	2	3	4	4	4	2	2	4	2	3	2	3	4	4	2	58
18	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	2	2	3	3	3	4	4	2	4	59
19	2	3	4	2	3	4	2	2	4	3	2	2	3	3	3	3	4	2	3	4	58
20	2	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	4	59
21	2	2	2	3	3	2	3	4	3	4	2	2	4	2	4	2	4	2	3	4	57
22	3	2	2	4	2	4	2	3	4	3	2	3	3	2	2	3	4	2	3	4	57
23	3	3	2	2	3	4	2	3	3	4	2	3	4	3	2	2	3	3	3	4	58
JUMLAH																					1332

Correlations (Y)

Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
P1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 ,419 23	-,188 ,389 23	-,295 ,172 23	,173 ,429 23	,082 ,710 23	,288 ,182 23	-,162 ,459 23	,202 ,357 23	-,082 ,711 23	-,315 ,144 23	,012 ,956 23
P2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 ,419 23	-,032 ,886 23	,601** ,002 23	-,104 ,635 23	,287 ,184 23	-,018 ,935 23	,054 ,805 23	-,122 ,581 23	-,221 ,311 23	,259 ,233 23	-,111 ,613 23
P3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 ,419 23	1 ,032 23	,008 ,971 23	-,034 ,878 23	-,469* ,024 23	,129 ,559 23	-,027 ,901 23	-,168 ,442 23	,313 ,146 23	-,319 ,137 23	,130 ,555 23
P4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 ,419 23	1 ,032 23	1 ,008 23	-,224 ,304 23	,029 ,896 23	-,058 ,794 23	-,093 ,674 23	-,261 ,230 23	-,153 ,486 23	-,058 ,794 23	-,028 ,897 23
P5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 ,419 23	1 ,032 23	1 ,008 23	1 ,011 23	,011 ,958 23	,399 ,059 23	,069 ,754 23	,251 ,248 23	,104 ,638 23	,083 ,708 23	-,174 ,428 23
P6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 ,419 23	1 ,032 23	1 ,008 23	1 ,011 23	1 ,011 23	,139 ,526 23	-,205 ,348 23	,321 ,135 23	,119 ,587 23	,246 ,258 23	-,030 ,892 23
P7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 ,419 23	1 ,032 23	1 ,008 23	1 ,011 23	1 ,011 23	1 ,011 23	-,190 ,386 23	,464* ,026 23	,160 ,465 23	-,022 ,920 23	,021 ,926 23
P8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 ,419 23	1 ,032 23	1 ,008 23	1 ,011 23	1 ,011 23	1 ,011 23	1 ,011 23	-,043 ,846 23	-,116 ,598 23	,236 ,274 23	-,141 ,521 23

Correlations

		P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
P1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.049 ,825 23	,020 ,927 23	,202 ,357 23	-.067 ,761 23	-.160 ,467 23	-.211 ,334 23	-.260 ,230 23	,217 ,320 23	,556** ,006 23	,173 ,429 23	,023 ,918 23	-.035 ,873 23
P2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,276 ,202 23	,028 ,900 23	,078 ,723 23	,071 ,747 23	-.051 ,816 23	,347 ,105 23	-.183 ,402 23	,143 ,516 23	-.422* ,045 23	-.276 ,202 23	-.150 ,495 23	,091 ,678 23
P3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.188 ,390 23	-.300 ,164 23	-.039 ,859 23	,129 ,558 23	,038 ,863 23	-.403 ,056 23	,054 ,806 23	-.004 ,984 23	-.329 ,126 23	-.256 ,239 23	,362 ,090 23	,256 ,238 23
P4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,334 ,120 23	,089 ,688 23	,250 ,251 23	,018 ,934 23	,159 ,468 23	-.013 ,952 23	-.361 ,090 23	,056 ,798 23	-.083 ,708 23	-.005 ,983 23	-.362 ,089 23	,202 ,354 23
P5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,176 ,421 23	,116 ,598 23	,099 ,653 23	-.076 ,731 23	-.022 ,919 23	,237 ,275 23	-.099 ,654 23	,300 ,164 23	-.033 ,882 23	,085 ,699 23	-.006 ,978 23	,116 ,598 23
P6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.144 ,513 23	,032 ,885 23	,013 ,952 23	-.170 ,439 23	-.124 ,572 23	,155 ,481 23	,059 ,790 23	,105 ,634 23	,199 ,362 23	-.385 ,070 23	-.382 ,072 23	-.056 ,799 23
P7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.241 ,268 23	,083 ,706 23	,096 ,663 23	-.013 ,953 23	-.426* ,043 23	-.211 ,334 23	,099 ,654 23	,176 ,423 23	-.032 ,886 23	,083 ,708 23	,094 ,668 23	,371 ,082 23
P8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,460 ,027 23	,094 ,669 23	-.289 ,181 23	-.162 ,459 23	,294 ,173 23	,291 ,178 23	-.189 ,389 23	-.143 ,516 23	-.271 ,211 23	-.037 ,867 23	,107 ,627 23	,008 ,973 23

Correlations

P1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	P25 ,315 144 23	P26 -,008 ,970 23	P27 ,044 ,843 23	P28 -,412 ,050 23	P29 ,023 ,918 23	P30 ,118 ,592 23	P31 ,235 ,280 23	P32 -,129 ,558 23	P33 ,019 ,932 23	P34 ,092 ,675 23	P35 -,096 ,665 23	P36 -,092 ,675 23
P2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	P25 -,259 ,233 23	P26 -,142 ,518 23	P27 ,060 ,784 23	P28 ,026 ,907 23	P29 ,032 ,887 23	P30 ,163 ,458 23	P31 ,020 ,928 23	P32 ,114 ,604 23	P33 ,026 ,907 23	P34 -,549** ,007 23	P35 ,028 ,900 23	P36 -,127 ,562 23
P3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	P25 -,218 ,317 23	P26 -,173 ,431 23	P27 ,132 ,549 23	P28 ,201 ,359 23	P29 ,127 ,563 23	P30 ,014 ,951 23	P31 -,141 ,521 23	P32 -,057 ,795 23	P33 -,312 ,147 23	P34 ,114 ,604 23	P35 -,300 ,164 23	P36 ,323 ,132 23
P4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	P25 -,031 ,889 23	P26 -,287 ,185 23	P27 ,082 ,710 23	P28 -,044 ,842 23	P29 -,131 ,552 23	P30 ,288 ,182 23	P31 ,063 ,774 23	P32 -,194 ,374 23	P33 -,171 ,436 23	P34 -,313 ,146 23	P35 -,115 ,601 23	P36 -,119 ,589 23
P5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	P25 -,083 ,708 23	P26 ,350 ,101 23	P27 -,144 ,513 23	P28 ,033 ,882 23	P29 -,144 ,512 23	P30 -,467* ,025 23	P31 ,489* ,018 23	P32 -,077 ,726 23	P33 ,335 ,119 23	P34 -,067 ,761 23	P35 ,480* ,020 23	P36 -,104 ,635 23
P6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	P25 -,246 ,258 23	P26 -,114 ,605 23	P27 -,198 ,366 23	P28 -,046 ,833 23	P29 ,315 ,143 23	P30 ,234 ,282 23	P31 -,387 ,068 23	P32 ,356 ,095 23	P33 ,106 ,630 23	P34 -,287 ,184 23	P35 -,091 ,680 23	P36 -,060 ,784 23
P7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	P25 ,278 ,199 23	P26 ,026 ,906 23	P27 ,181 ,409 23	P28 -,151 ,492 23	P29 ,094 ,668 23	P30 ,015 ,948 23	P31 ,165 ,453 23	P32 -,129 ,559 23	P33 ,215 ,326 23	P34 ,018 ,935 23	P35 ,083 ,706 23	P36 ,190 ,386 23
P8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	P25 ,019 ,933 23	P26 ,123 ,577 23	P27 -,331 ,123 23	P28 ,149 ,498 23	P29 -,005 ,982 23	P30 -,081 ,714 23	P31 ,114 ,604 23	P32 ,117 ,594 23	P33 ,027 ,904 23	P34 -,054 ,805 23	P35 ,291 ,178 23	P36 -,502* ,015 23

Correlations

	P37	P38	P39	TOTAL
P1 Pearson Correlation	-.167	-.198	.057	.053
Sig. (2-tailed)	.447	.366	.797	.811
N	23	23	23	23
P2 Pearson Correlation	.211	.119	.278	.425
Sig. (2-tailed)	.334	.588	.199	.302
N	23	23	23	23
P3 Pearson Correlation	.116	.165	-.039	.026
Sig. (2-tailed)	.599	.451	.859	.907
N	23	23	23	23
P4 Pearson Correlation	.204	.214	.250	.516
Sig. (2-tailed)	.350	.327	.251	.599
N	23	23	23	23
P5 Pearson Correlation	-.068	-.445	-.053	.509
Sig. (2-tailed)	.757	.033	.811	.053
N	23	23	23	23
P6 Pearson Correlation	.074	.188	.167	.543
Sig. (2-tailed)	.738	.390	.446	.516
N	23	23	23	23
P7 Pearson Correlation	.124	-.094	.096	.604**
Sig. (2-tailed)	.574	.669	.663	.002
N	23	23	23	23
P8 Pearson Correlation	.126	-.280	-.166	.487
Sig. (2-tailed)	.566	.195	.449	.692
N	23	23	23	23



Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	
P9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.202 ,357 23	-.122 ,581 23	-.168 ,442 23	-.261 ,230 23	.251 ,248 23	.321 ,135 23	.464* ,026 23	-.043 ,846 23	1 23	.121 ,583 23	.096 ,663 23	-.089 ,687 23
P10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.082 ,711 23	-.221 ,311 23	.313 ,146 23	-.153 ,486 23	.104 ,638 23	.119 ,587 23	.160 ,465 23	-.116 ,598 23	.121 ,583 23	1 23	.127 ,563 23	.251 ,248 23
P11	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.315 ,144 23	.259 ,233 23	-.319 ,137 23	-.058 ,794 23	.083 ,708 23	.246 ,258 23	-.022 ,920 23	.238 ,274 23	.096 ,663 23	.127 ,563 23	1 23	-.137 ,533 23
P12	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.012 ,956 23	-.111 ,613 23	.130 ,555 23	-.028 ,897 23	-.174 ,428 23	-.030 ,892 23	.021 ,926 23	-.141 ,521 23	-.089 ,687 23	.251 ,248 23	-.137 ,533 23	1 23
P13	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.049 ,825 23	.276 ,202 23	-.188 ,390 23	.334 ,120 23	.176 ,421 23	-.144 ,513 23	-.241 ,268 23	.460* ,027 23	-.099 ,653 23	-.268 ,216 23	.234 ,283 23	-.411 ,051 23
P14	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.020 ,927 23	.028 ,900 23	-.300 ,164 23	.089 ,688 23	.116 ,598 23	.032 ,885 23	.083 ,706 23	.094 ,669 23	-.147 ,502 23	-.399 ,059 23	-.162 ,460 23	.240 ,269 23
P15	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.202 ,357 23	.078 ,723 23	-.039 ,859 23	.250 ,251 23	.099 ,653 23	.013 ,952 23	.096 ,663 23	-.289 ,181 23	-.238 ,273 23	-.166 ,448 23	-.027 ,904 23	-.089 ,687 23
P16	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.067 ,761 23	.071 ,747 23	.129 ,558 23	.018 ,934 23	-.076 ,731 23	-.170 ,439 23	-.013 ,953 23	-.162 ,459 23	-.088 ,689 23	-.160 ,465 23	-.114 ,606 23	.012 ,956 23
P17	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.160 ,467 23	-.051 ,816 23	.038 ,863 23	.159 ,468 23	-.022 ,919 23	-.124 ,572 23	-.426* ,043 23	.294 ,173 23	-.325 ,130 23	-.070 ,750 23	-.167 ,447 23	-.133 ,544 23

Correlations

P9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	P13 -,099 .653 23	P14 -,147 .502 23	P15 -,238 .273 23	P16 -,088 .689 23	P17 -,325 .130 23	P18 -,006 .978 23	P19 .362 .100 23	P20 .211 .334 23	P21 -,038 .863 23	P22 .251 .248 23	P23 -,007 .975 23	P24 -,238 .275 23
P10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-,268 .216 23	-,399 .059 23	-,166 .448 23	-,160 .465 23	-,070 .750 23	-,093 .673 23	.278 .199 23	-,329 .125 23	-,198 .364 23	-,143 .515 23	.068 .758 23	.029 .895 23
P11	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.234 .283 23	-,162 .460 23	-,027 .904 23	-,114 .606 23	-,167 .447 23	.328 .126 23	.315 .144 23	-,017 .940 23	-,397 .061 23	-,023 .917 23	.039 .861 23	-,232 .286 23
P12	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-,411 .051 23	.240 .269 23	-,089 .687 23	.012 .956 23	-,133 .544 23	-,122 .579 23	-,091 .679 23	-,162 .459 23	-,196 .370 23	-,076 .729 23	-,345 .107 23	.055 .802 23
P13	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 .005 23	.005 .981 23	.053 .811 23	-,049 .825 23	.279 .197 23	.248 .264 23	-,302 .161 23	.176 .422 23	.184 .401 23	.176 .421 23	-,132 .548 23	-,116 .598 23
P14	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.005 .981 23	1 .927 23	-,006 .978 23	.020 .927 23	-,301 .163 23	.211 .334 23	-,275 .203 23	-,048 .828 23	.049 .825 23	-,005 .981 23	-,273 .208 23	.026 .907 23
P15	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.053 .811 23	-,006 .978 23	1 .689 23	-,088 .689 23	.124 .574 23	-,289 .182 23	.041 .854 23	.072 .743 23	.137 .532 23	-,053 .811 23	-,328 .127 23	.135 .539 23
P16	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-,049 .825 23	.020 .927 23	-,088 .689 23	1 23	-,282 .192 23	.020 .927 23	-,388 .068 23	-,350 .101 23	-,019 .932 23	.173 .429 23	.154 .482 23	.066 .764 23
P17	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.279 .197 23	-,301 .163 23	.124 .574 23	-,282 .192 23	1 23	.057 .796 23	-,246 .258 23	.148 .501 23	.206 .345 23	-,151 .492 23	-,206 .345 23	.005 .984 23

Correlations

P9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,027 ,904 23	,407 ,054 23	-,013 ,952 23	,038 ,863 23	,154 ,484 23	-,116 ,597 23	,029 ,894 23	,427 ,042 23	,214 ,327 23	-,078 ,723 23	-,006 ,978 23	-,122 ,581 23
P10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,205 ,348 23	,101 ,648 23	-,119 ,587 23	,103 ,639 23	,242 ,267 23	-,199 ,363 23	-,431 ,040 23	-,033 ,880 23	,008 ,970 23	,437 ,037 23	-,017 ,940 23	,103 ,639 23
P11	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-,063 ,775 23	,147 ,504 23	-,139 ,526 23	,154 ,484 23	-,295 ,171 23	-,171 ,435 23	,024 ,912 23	,051 ,818 23	,032 ,886 23	-,121 ,584 23	,328 ,126 23	-,157 ,475 23
P12	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,216 ,323 23	-,061 ,781 23	-,069 ,756 23	-,142 ,518 23	-,036 ,871 23	,158 ,471 23	-,195 ,371 23	-,461 ,027 23	-,255 ,241 23	,240 ,271 23	-,122 ,579 23	-,111 ,613 23
P13	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-,128 ,559 23	,246 ,257 23	-,121 ,583 23	,269 ,215 23	-,408 ,053 23	-,176 ,422 23	,438 ,037 23	,077 ,726 23	,269 ,215 23	-,104 ,635 23	,491 ,017 23	-,410 ,052 23
P14	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,162 ,460 23	-,317 ,140 23	,214 ,328 23	-,189 ,388 23	,111 ,613 23	,063 ,775 23	,393 ,084 23	-,318 ,139 23	,091 ,678 23	-,028 ,900 23	,098 ,656 23	-,291 ,178 23
P15	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-,219 ,316 23	-,055 ,802 23	,294 ,173 23	,038 ,863 23	-,328 ,127 23	,205 ,349 23	,299 ,166 23	-,090 ,684 23	-,137 ,532 23	-,478 ,021 23	,276 ,202 23	-,122 ,581 23
P16	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-,188 ,391 23	,086 ,695 23	,044 ,843 23	,162 ,459 23	-,109 ,622 23	-,407 ,054 23	,125 ,571 23	-,023 ,917 23	,162 ,459 23	,092 ,675 23	-,211 ,334 23	-,562 ,005 23
P17	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-,248 ,254 23	,221 ,311 23	-,396 ,062 23	,387 ,068 23	-,208 ,345 23	,358 ,094 23	-,158 ,470 23	,071 ,747 23	-,206 ,345 23	-,117 ,594 23	,057 ,796 23	-,051 ,816 23

Correlations

	P37	P38	P39	TOTAL
P9 Pearson Correlation	,311	-,171	,115	,449*
Sig. (2-tailed)	,148	,435	,600	,032
N	23	23	23	23
P10 Pearson Correlation	,138	,163	-,358	,493
Sig. (2-tailed)	,530	,457	,094	,377
N	23	23	23	23
P11 Pearson Correlation	,079	-,335	-,027	,508
Sig. (2-tailed)	,722	,118	,904	,623
N	23	23	23	23
P12 Pearson Correlation	-,240	-,061	-,316	,473
Sig. (2-tailed)	,271	,781	,142	,208
N	23	23	23	23
P13 Pearson Correlation	,516*	-,251	,053	,425*
Sig. (2-tailed)	,012	,248	,811	,043
N	23	23	23	23
P14 Pearson Correlation	-,294	-,317	-,006	,530
Sig. (2-tailed)	,174	,140	,978	,554
N	23	23	23	23
P15 Pearson Correlation	,051	-,287	,646**	,498
Sig. (2-tailed)	,817	,185	,001	,655
N	23	23	23	23
P16 Pearson Correlation	-,273	,371	,202	,535
Sig. (2-tailed)	,207	,082	,357	,872
N	23	23	23	23
P17 Pearson Correlation	,187	,123	-,176	,527
Sig. (2-tailed)	,394	,575	,423	,904
N	23	23	23	23



Correlations

P18	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	P1 -.211 ,334 23	P2 ,347 ,105 23	P3 -.403 ,056 23	P4 -.013 ,952 23	P5 ,237 ,275 23	P6 ,155 ,481 23	P7 -.211 ,334 23	P8 ,291 ,178 23	P9 -.006 ,978 23	P10 -.093 ,673 23	P11 ,328 ,126 23	P12 -.122 ,579 23
P19	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.260 ,230 23	-.183 ,402 23	,054 ,806 23	-.361 ,090 23	-.089 ,654 23	,059 ,790 23	,099 ,654 23	-.189 ,389 23	,352 ,100 23	,278 ,199 23	,315 ,144 23	-.091 ,679 23
P20	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,217 ,320 23	,143 ,516 23	-.004 ,984 23	,056 ,798 23	,300 ,164 23	,105 ,634 23	,176 ,423 23	-.143 ,516 23	,211 ,334 23	-.329 ,125 23	-.017 ,940 23	-.162 ,459 23
P21	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,556** ,006 23	-.422* ,045 23	-.329 ,126 23	-.083 ,708 23	-.033 ,882 23	,199 ,362 23	-.032 ,886 23	-.271 ,211 23	-.038 ,863 23	-.198 ,364 23	-.397 ,061 23	-.196 ,370 23
P22	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,173 ,429 23	-.276 ,202 23	-.256 ,239 23	-.005 ,983 23	,085 ,699 23	-.385 ,070 23	,083 ,708 23	-.037 ,867 23	,251 ,248 23	-.143 ,515 23	-.023 ,917 23	-.076 ,729 23
P23	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,023 ,918 23	-.150 ,495 23	,362 ,090 23	-.362 ,089 23	-.006 ,978 23	-.382 ,072 23	,094 ,668 23	,107 ,627 23	-.007 ,975 23	,068 ,758 23	,039 ,861 23	-.345 ,107 23
P24	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.035 ,873 23	,091 ,678 23	,256 ,238 23	,202 ,354 23	,116 ,598 23	-.056 ,799 23	,371 ,082 23	,008 ,973 23	-.238 ,275 23	,029 ,895 23	-.232 ,286 23	,055 ,802 23
P25	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,315 ,144 23	-.259 ,233 23	-.218 ,317 23	-.031 ,889 23	-.083 ,708 23	-.246 ,258 23	,278 ,199 23	,019 ,933 23	,027 ,904 23	,205 ,348 23	-.063 ,775 23	,216 ,323 23
P26	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.008 ,970 23	-.142 ,518 23	-.173 ,431 23	-.287 ,185 23	,350 ,101 23	-.114 ,605 23	,026 ,906 23	,123 ,577 23	,407 ,054 23	,101 ,648 23	,147 ,504 23	-.061 ,781 23

Correlations

P27	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,121 ,583 23	,214 ,328 23	,294 ,173 23	,044 ,843 23	-,396 ,062 23	-,278 ,200 23	,212 ,332 23	,136 ,536 23	-,046 ,833 23	,121 ,583 23	,103 ,640 23	-,052 ,815 23
P28	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,269 ,215 23	-,189 ,388 23	,038 ,863 23	,162 ,459 23	,387 ,068 23	-,049 ,825 23	,168 ,444 23	-,114 ,606 23	,045 ,837 23	-,118 ,592 23	-,055 ,802 23	-,284 ,189 23
P29	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-,408 ,053 23	,111 ,613 23	-,328 ,127 23	-,109 ,622 23	-,206 ,345 23	-,017 ,940 23	-,031 ,889 23	-,180 ,410 23	-,104 ,637 23	-,282 ,193 23	,127 ,565 23	,255 ,241 23
P30	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-,176 ,422 23	,063 ,775 23	,205 ,349 23	-,407 ,054 23	,358 ,094 23	-,193 ,378 23	-,041 ,853 23	,178 ,415 23	,180 ,411 23	-,376 ,077 23	-,316 ,142 23	,039 ,859 23
P31	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,438 ,037 23	,393 ,064 23	,289 ,166 23	,125 ,571 23	-,158 ,470 23	,070 ,750 23	-,227 ,298 23	,229 ,292 23	,035 ,874 23	,257 ,237 23	-,165 ,452 23	,066 ,765 23
P32	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,077 ,726 23	-,318 ,139 23	-,090 ,684 23	-,023 ,917 23	,071 ,747 23	,094 ,669 23	,400 ,059 23	,106 ,632 23	,072 ,743 23	-,077 ,726 23	,107 ,627 23	-,437 ,037 23
P33	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,269 ,215 23	,091 ,678 23	-,137 ,532 23	,162 ,459 23	-,206 ,345 23	,091 ,678 23	,013 ,952 23	,024 ,914 23	,220 ,314 23	,184 ,401 23	-,055 ,802 23	,086 ,697 23
P34	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-,104 ,635 23	-,028 ,900 23	-,478 ,021 23	,092 ,675 23	-,117 ,594 23	-,187 ,392 23	,008 ,972 23	-,456 ,029 23	,224 ,304 23	,104 ,635 23	,331 ,123 23	,189 ,388 23
P35	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,491 ,017 23	,098 ,656 23	,276 ,202 23	-,211 ,334 23	,057 ,796 23	,324 ,132 23	,097 ,659 23	-,048 ,828 23	-,091 ,678 23	,237 ,275 23	-,145 ,510 23	,125 ,570 23

Correlations

	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36
P27	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,246 ,258 23	-.289 ,182 23	1 ,233 23	-.259 ,233 23	-.141 ,520 23	,387 ,068 23	-.132 ,549 23	-.259 ,233 23	-.060 ,784 23	-.155 ,481 23	-.060 ,784 23
P28	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.397 ,061 23	,364 ,087 23	-.259 ,233 23	1 ,079 23	-.032 ,884 23	-.169 ,442 23	-.045 ,837 23	-.045 ,837 23	-.026 ,907 23	-.091 ,678 23	-.026 ,907 23
P29	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.039 ,861 23	-.465* ,025 23	,103 ,640 23	-.374 ,079 23	-.072 ,984 23	-.287 ,184 23	-.010 ,963 23	-.072 ,984 23	1 ,079 23	-.273 ,208 23	-.072 ,984 23
P30	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.052 ,815 23	-.271 ,212 23	-.141 ,520 23	,032 ,984 23	,072 ,745 23	-.301 ,163 23	-.014 ,951 23	-.014 ,951 23	-.010 ,963 23	-.364 ,088 23	-.010 ,951 23
P31	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,069 ,754 23	,192 ,381 23	,387 ,068 23	-.169 ,442 23	-.287 ,184 23	1 ,163 23	-.351 ,101 23	-.301 ,163 23	-.351 ,101 23	-.351 ,101 23	-.351 ,101 23
P32	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.319 ,137 23	,341 ,111 23	-.132 ,549 23	-.010 ,963 23	-.014 ,951 23	-.351 ,101 23	1 ,056 23	-.014 ,951 23	1 ,056 23	-.112 ,611 23	-.032 ,886 23
P33	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,212 ,332 23	,250 ,251 23	,352 ,100 23	-.045 ,837 23	-.604** ,002 23	,366 ,086 23	,056 ,801 23	1 ,056 23	1 ,056 23	-.172 ,432 23	,026 ,907 23
P34	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,398 ,060 23	-.119 ,588 23	-.060 ,784 23	-.026 ,907 23	-.283 ,190 23	-.172 ,433 23	-.406 ,055 23	-.172 ,432 23	1 ,055 23	-.028 ,900 23	,353 ,099 23
P35	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.034 ,877 23	,422* ,045 23	-.155 ,481 23	,091 ,678 23	-.364 ,088 23	,393 ,064 23	-.112 ,611 23	,372 ,081 23	-.028 ,900 23	1 ,900 23	-.461* ,031 23

Correlations

	P37	P38	P39	TOTAL
P27 Pearson Correlation	,039	-,087	,140	,092
Sig. (2-tailed)	,858	,691	,523	,677
N	23	23	23	23
P28 Pearson Correlation	,405	,020	,038	,473
Sig. (2-tailed)	,056	,928	,863	,207
N	23	23	23	23
P29 Pearson Correlation	,021	,269	-,007	,499
Sig. (2-tailed)	,926	,214	,975	,654
N	23	23	23	23
P30 Pearson Correlation	,106	,079	,098	,464
Sig. (2-tailed)	,630	,720	,658	,454
N	23	23	23	23
P31 Pearson Correlation	,013	-,602**	,164	,451
Sig. (2-tailed)	,953	,002	,454	,248
N	23	23	23	23
P32 Pearson Correlation	,264	,173	,298	,483
Sig. (2-tailed)	,223	,431	,168	,403
N	23	23	23	23
P33 Pearson Correlation	,275	,020	-,137	,541**
Sig. (2-tailed)	,204	,928	,532	,008
N	23	23	23	23
P34 Pearson Correlation	-,064	,273	-,677**	,473
Sig. (2-tailed)	,772	,208	,000	,742
N	23	23	23	23
P35 Pearson Correlation	,330	-,502*	,135	,451*
Sig. (2-tailed)	,124	,015	,539	,031
N	23	23	23	23



Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	
P36	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.092 ,675 23	-.127 ,562 23	,323 ,132 23	-.119 ,589 23	-.104 ,635 23	-.060 ,784 23	,190 ,386 23	-.502 ,015 23	-.122 ,581 23	,103 ,639 23	-.157 ,475 23	-.111 ,613 23
P37	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.167 ,447 23	,211 ,334 23	,116 ,599 23	,204 ,350 23	-.068 ,757 23	,074 ,738 23	,124 ,574 23	,126 ,566 23	,311 ,148 23	,138 ,530 23	,079 ,722 23	-.240 ,271 23
P38	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.198 ,366 23	,119 ,588 23	,165 ,451 23	,214 ,327 23	-.445 ,033 23	,188 ,390 23	-.094 ,669 23	-.280 ,195 23	-.171 ,435 23	,163 ,457 23	-.335 ,118 23	-.061 ,781 23
P39	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,057 ,797 23	,278 ,199 23	-.039 ,859 23	,250 ,251 23	-.053 ,811 23	,167 ,446 23	,096 ,663 23	-.166 ,449 23	,115 ,600 23	-.358 ,094 23	-.027 ,904 23	-.316 ,142 23
TOTAL	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,053 ,811 23	,525 ,302 23	,026 ,907 23	,516 ,599 23	,509 ,053 23	,543 ,516 23	,604 ,002 23	,487 ,692 23	,449 ,032 23	,493 ,377 23	,508 ,623 23	,473 ,208 23

Correlations

	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	
P36	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.410 ,052 23	-.291 ,178 23	-.122 ,581 23	,562** ,005 23	-.051 ,816 23	-.291 ,178 23	-.008 ,972 23	-.170 ,438 23	,172 ,432 23	-.104 ,635 23	,394 ,063 23	,232 ,288 23
P37	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,516* ,012 23	-.294 ,174 23	,051 ,817 23	-.273 ,207 23	,187 ,394 23	-.190 ,386 23	,224 ,304 23	,195 ,372 23	,112 ,610 23	,044 ,843 23	-.216 ,323 23	-.032 ,886 23
P38	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.251 ,248 23	-.317 ,140 23	-.287 ,185 23	,371 ,082 23	,123 ,575 23	-.133 ,547 23	-.142 ,519 23	-.343 ,109 23	,210 ,337 23	-.246 ,257 23	,164 ,454 23	,314 ,144 23
P39	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,053 ,811 23	-.006 ,978 23	,646** ,001 23	,202 ,357 23	-.176 ,423 23	-.147 ,502 23	,041 ,854 23	,072 ,743 23	-.038 ,863 23	,099 ,653 23	-.167 ,445 23	,011 ,961 23
TOTAL	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,425* ,043 23	,530 ,554 23	,498 ,655 23	,535 ,872 23	,527 ,904 23	,507 ,628 23	,506 ,978 23	,480 ,412 23	,448 ,829 23	,200 ,359 23	,474 ,736 23	,477 ,726 23

Correlations

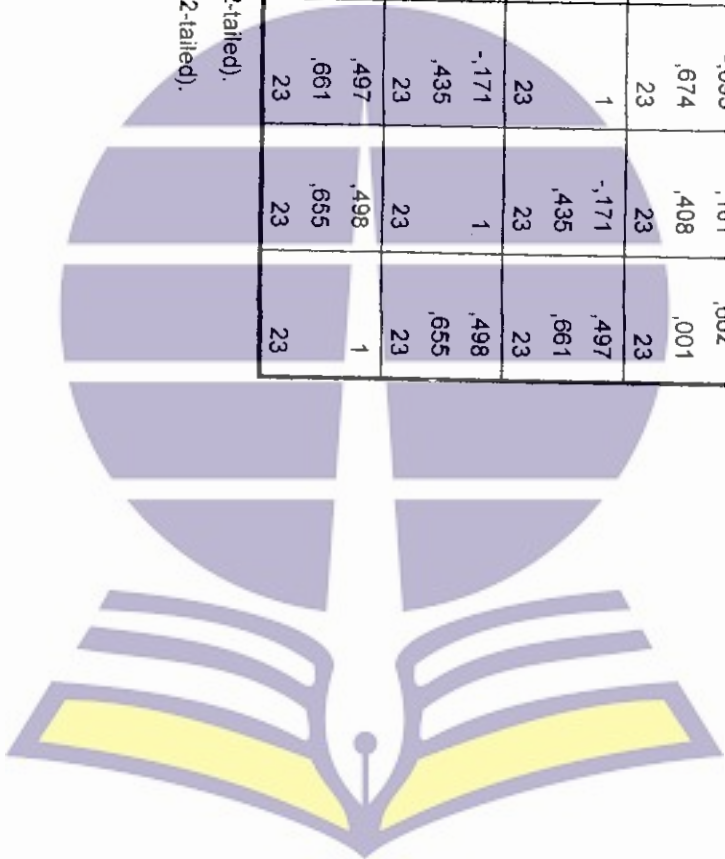
	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	
P36	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.121 ,584 23	-.142 ,518 23	,060 ,784 23	,224 ,304 23	,032 ,887 23	-.079 ,721 23	-.284 ,188 23	-.032 ,886 23	,026 ,907 23	,353 ,099 23	-.451* ,031 23	1 23
P37	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.169 ,441 23	,248 ,254 23	,039 ,858 23	,405 ,056 23	,021 ,926 23	,106 ,630 23	,013 ,953 23	,264 ,223 23	,275 ,204 23	-.064 ,772 23	,330 ,124 23	-.230 ,291 23
P38	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.066 ,764 23	-.211 ,335 23	-.087 ,691 23	,020 ,928 23	,269 ,214 23	,079 ,720 23	-.602** ,002 23	,173 ,431 23	,020 ,928 23	,273 ,208 23	-.502* ,015 23	,642** ,001 23
P39	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.464* ,026 23	-.055 ,802 23	,140 ,523 23	,038 ,863 23	-.007 ,975 23	,098 ,658 23	,164 ,454 23	,298 ,168 23	-.137 ,532 23	-.677** ,000 23	,135 ,539 23	-.122 ,581 23
TOTAL	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,516 ,597 23	,450 ,031 23	,092 ,677 23	,473 ,207 23	,499 ,654 23	,464 ,454 23	,451 ,248 23	,483 ,403 23	,541** ,008 23	,473 ,742 23	,451* ,031 23	,479 ,719 23

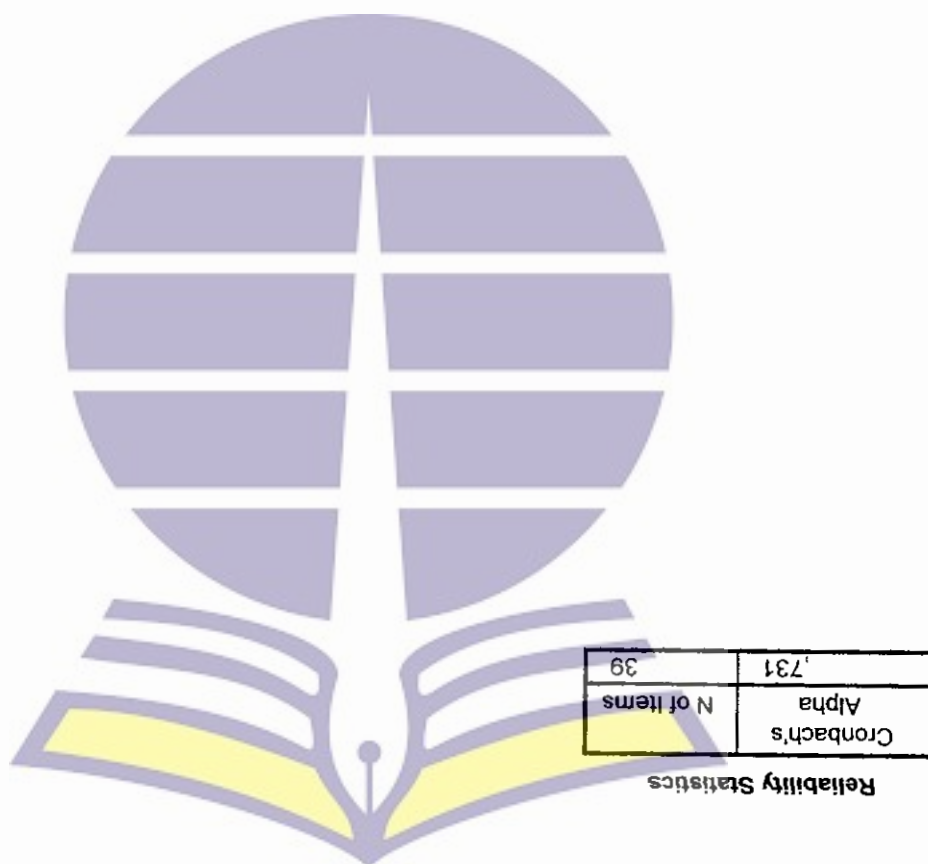
Correlations

	P37	P38	P39	TOTAL
P36				
Pearson Correlation	-.230	,642**	-,122	,479
Sig. (2-tailed)	,291	,001	,581	,719
N	23	23	23	23
P37				
Pearson Correlation	1	-,093	,181	,662**
Sig. (2-tailed)		,674	,408	,001
N	23	23	23	23
P38				
Pearson Correlation	-,093	1	-,171	,497
Sig. (2-tailed)	,674		,435	,661
N	23	23	23	23
P39				
Pearson Correlation	,181	-,171	1	,498
Sig. (2-tailed)	,408	,435		,655
N	23	23	23	23
TOTAL				
Pearson Correlation	,662**	,497	,498	1
Sig. (2-tailed)	,001	,661	,655	
N	23	23	23	23

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).





a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Case Processing Summary			
Cases	Valid	Excluded ^a	Total
N	23	7	30
%	76,7	23,3	100,0

Reliability (γ)

Correlations (X1)

Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	
P1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 ,946 23	-,015 ,354 23	-,203 ,181 23	,289 ,120 23	,102 ,644 23	-,322 ,134 23	,334 ,119 23	-,101 ,646 23	-,204 ,352 23	-,103 ,639 23	,273 ,207 23	-,243 ,263 23
P2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-,015 ,946 23	1 ,354 23	-,162 ,460 23	-,333 ,024 23	-,170 ,439 23	-,366 ,086 23	-,078 ,723 23	-,085 ,701 23	,047 ,831 23	-,177 ,419 23	-,101 ,646 23	-,101 ,646 23
P3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-,203 ,354 23	-,162 ,460 23	1 ,354 23	-,468 ,024 23	,275 ,204 23	,072 ,743 23	,187 ,393 23	-,395 ,062 23	,183 ,403 23	-,338 ,114 23	,228 ,296 23	-,482 ,020 23
P4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,289 ,181 23	,333 ,120 23	-,468 ,024 23	1 ,162 23	-,301 ,162 23	-,079 ,719 23	,045 ,838 23	-,007 ,973 23	,201 ,358 23	-,051 ,817 23	,097 ,661 23	,187 ,394 23
P5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,102 ,644 23	-,170 ,439 23	-,275 ,204 23	-,301 ,162 23	1 ,006 23	-,553 ,006 23	,159 ,469 23	,254 ,242 23	,100 ,650 23	,106 ,630 23	,152 ,487 23	-,102 ,644 23
P6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-,322 ,134 23	,335 ,118 23	,072 ,743 23	-,079 ,719 23	-,553 ,006 23	1 ,001 23	-,628 ,001 23	-,268 ,216 23	,079 ,720 23	,084 ,703 23	-,301 ,162 23	-,161 ,463 23
P7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,334 ,119 23	-,366 ,086 23	,187 ,393 23	,045 ,838 23	-,628 ,001 23	1 23	-,366 ,086 23	-,079 ,718 23	-,202 ,356 23	,382 ,072 23	-,070 ,750 23	-,070 ,750 23
P8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-,101 ,646 23	-,078 ,723 23	-,395 ,062 23	-,007 ,973 23	-,268 ,216 23	-,366 ,086 23	1 23	-,170 ,439 23	,407 ,054 23	-,177 ,419 23	,503 ,014 23	,503 ,014 23

Correlations

	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	total	
P1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,152 ,488 23	,055 ,803 23	-,075 ,733 23	-,061 ,783 23	-,288 ,183 23	,071 ,747 23	-,438 ,037 23	,151 ,491 23	,472 ,433 23
P2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,306 ,155 23	-,240 ,269 23	,257 ,236 23	-,108 ,623 23	-,083 ,706 23	-,006 ,977 23	-,141 ,522 23	-,173 ,430 23	,458 ,471 23
P3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-,107 ,628 23	,451 ,031 23	,044 ,842 23	-,027 ,902 23	,069 ,754 23	,226 ,299 23	,027 ,902 23	,032 ,886 23	,496 ,062 23
P4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-,117 ,596 23	-,285 ,188 23	,305 ,158 23	-,128 ,560 23	,076 ,731 23	-,178 ,417 23	-,068 ,756 23	-,125 ,570 23	,470 ,214 23
P5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-,287 ,185 23	,155 ,480 23	,085 ,700 23	-,196 ,371 23	-,347 ,105 23	,254 ,242 23	,098 ,657 23	-,079 ,718 23	,486 ,186 23
P6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,227 ,299 23	-,184 ,401 23	-,202 ,356 23	,077 ,726 23	,480 ,021 23	-,268 ,216 23	-,155 ,481 23	,251 ,247 23	,494 ,375 23
P7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,069 ,753 23	,416 ,049 23	-,079 ,719 23	-,041 ,854 23	-,252 ,247 23	,308 ,153 23	,118 ,590 23	-,242 ,266 23	,452 ,100 23
P8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-,423 ,045 23	-,438 ,037 23	,113 ,608 23	-,191 ,382 23	-,083 ,706 23	-,222 ,309 23	,191 ,382 23	-,105 ,632 23	,462 ,090 23

Correlations

P9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	P1 ,204 ,352 23	P2 ,085 ,701 23	P3 ,183 ,403 23	P4 ,201 ,358 23	P5 ,100 ,650 23	P6 ,079 ,720 23	P7 ,079 ,718 23	P8 ,170 ,439 23	P9 1 23	P10 ,319 ,139 23	P11 ,000 1,000 23	P12 ,204 ,352 23
P10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,103 ,639 23	,047 ,831 23	,338 ,114 23	,051 ,817 23	,106 ,630 23	,084 ,703 23	,202 ,356 23	,407 ,054 23	,319 ,139 23	1 23	,612** 23	,329 ,125 23
P11	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,273 ,207 23	,177 ,419 23	,228 ,296 23	,097 ,661 23	,152 ,487 23	,301 ,162 23	,382 ,072 23	,177 ,419 23	,000 1,000 23	,612** 23	1 23	,503* ,015 23
P12	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,243 ,263 23	,101 ,646 23	,482* ,020 23	,187 ,394 23	,102 ,644 23	,161 ,463 23	,070 ,750 23	,503* ,014 23	,204 ,352 23	,329 ,125 23	,503* ,015 23	1 23
P13	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,152 ,488 23	,306 ,155 23	,107 ,628 23	,117 ,596 23	,287 ,185 23	,227 ,299 23	,069 ,753 23	,423* ,045 23	,191 ,382 23	,172 ,433 23	,317 ,141 23	,042 ,848 23
P14	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,055 ,803 23	,240 ,269 23	,451* ,031 23	,285 ,188 23	,155 ,480 23	,184 ,401 23	,416* ,049 23	,438* ,037 23	,388 ,067 23	,419* ,047 23	,234 ,283 23	,182 ,406 23
P15	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,075 ,733 23	,257 ,236 23	,044 ,842 23	,305 ,158 23	,085 ,700 23	,202 ,356 23	,079 ,719 23	,113 ,608 23	,255 ,240 23	,236 ,279 23	,020 ,929 23	,075 ,733 23
P16	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,061 ,783 23	,108 ,623 23	,027 ,902 23	,128 ,560 23	,196 ,371 23	,077 ,726 23	,041 ,854 23	,191 ,382 23	,098 ,657 23	,434* ,039 23	,292 ,176 23	,260 ,231 23
P17	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,288 ,183 23	,083 ,706 23	,069 ,754 23	,076 ,731 23	,347 ,105 23	,480* ,021 23	,252 ,247 23	,083 ,706 23	,000 1,000 23	,440* ,036 23	,305 ,158 23	,111 ,613 23

Correlations

	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	total	
P9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.191 ,382 23	,388 ,067 23	-.255 ,240 23	-.098 ,657 23	,000 1,000 23	,085 ,701 23	,000 1,000 23	,238 ,273 23	,491* ,017 23
P10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.172 ,433 23	-.419* ,047 23	,236 ,279 23	-.434* ,039 23	,440* ,036 23	-.223 ,306 23	,018 ,935 23	,033 ,881 23	,491 ,384 23
P11	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.317 ,141 23	,234 ,283 23	,020 ,929 23	,292 ,176 23	-.305 ,158 23	-.048 ,829 23	,081 ,713 23	-.261 ,229 23	,534 ,542 23
P12	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.042 ,848 23	-.182 ,406 23	-.075 ,733 23	-.260 ,231 23	-.111 ,613 23	,071 ,747 23	,260 ,231 23	-.011 ,962 23	,536 ,870 23
P13	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 23	,139 ,528 23	-.332 ,122 23	,163 ,458 23	-.317 ,141 23	,387 ,068 23	-.256 ,238 23	,158 ,470 23	,536 ,872 23
P14	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,139 ,528 23	1 23	-.479* ,021 23	,168 ,442 23	-.369 ,084 23	,220 ,313 23	-.017 ,940 23	,263 ,226 23	,499* ,015 23
P15	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.332 ,122 23	-.479* ,021 23	1 23	-.376 ,077 23	,321 ,136 23	-.031 ,887 23	,043 ,844 23	-.191 ,383 23	,533 ,545 23
P16	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,163 ,458 23	,168 ,442 23	-.376 ,077 23	1 23	-.336 ,117 23	-.191 ,382 23	,150 ,495 23	-.193 ,378 23	,541 ,111 23
P17	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.317 ,141 23	-.369 ,084 23	,321 ,136 23	-.336 ,117 23	1 23	-.451* ,031 23	-.089 ,688 23	,114 ,605 23	,636 ,279 23

Correlations

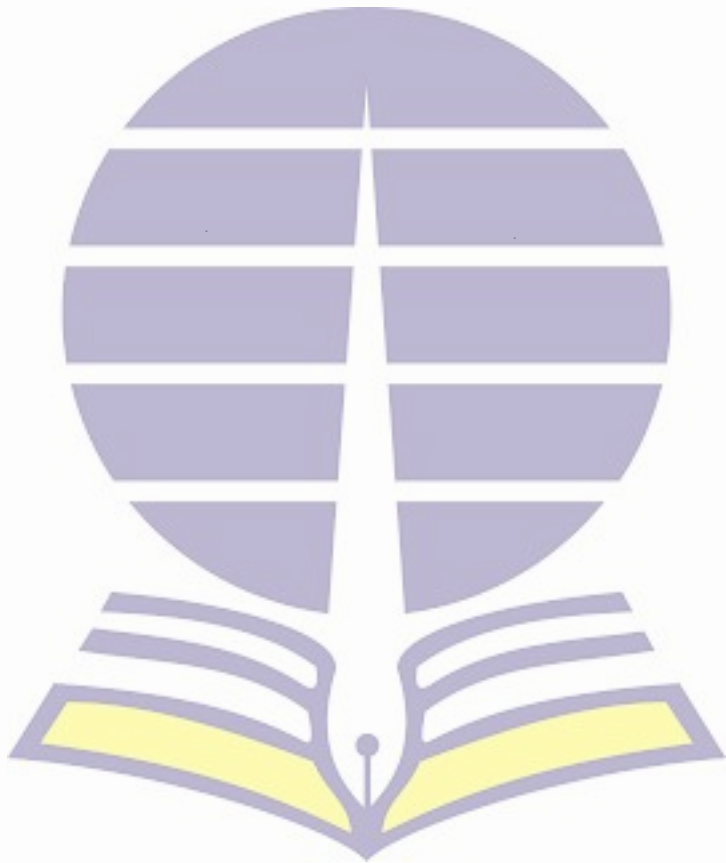
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
P18 Pearson Correlation	,071	-,006	,226	-,178	,254	-,268	,308	-,222	,085	-,223	-,048	,071
Sig. (2-tailed)	,747	,977	,299	,417	,242	,216	,153	,309	,701	,306	,829	,747
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P19 Pearson Correlation	-,438*	-,141	,027	-,068	,098	-,155	,118	,191	,000	,018	,081	,260
Sig. (2-tailed)	,037	,522	,902	,756	,657	,481	,590	,382	1,000	,935	,713	,231
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P20 Pearson Correlation	,151	-,173	,032	-,125	-,079	,251	-,242	-,105	,238	,033	-,261	-,011
Sig. (2-tailed)	,491	,430	,886	,570	,718	,247	,266	,632	,273	,881	,229	,962
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
total Pearson Correlation	,472	,458	,496	,470	,486	,494	,452	,462	,491	,491	,534	,536
Sig. (2-tailed)	,433	,471	,062	,214	,186	,375	,100	,090	,017	,384	,542	,870
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23

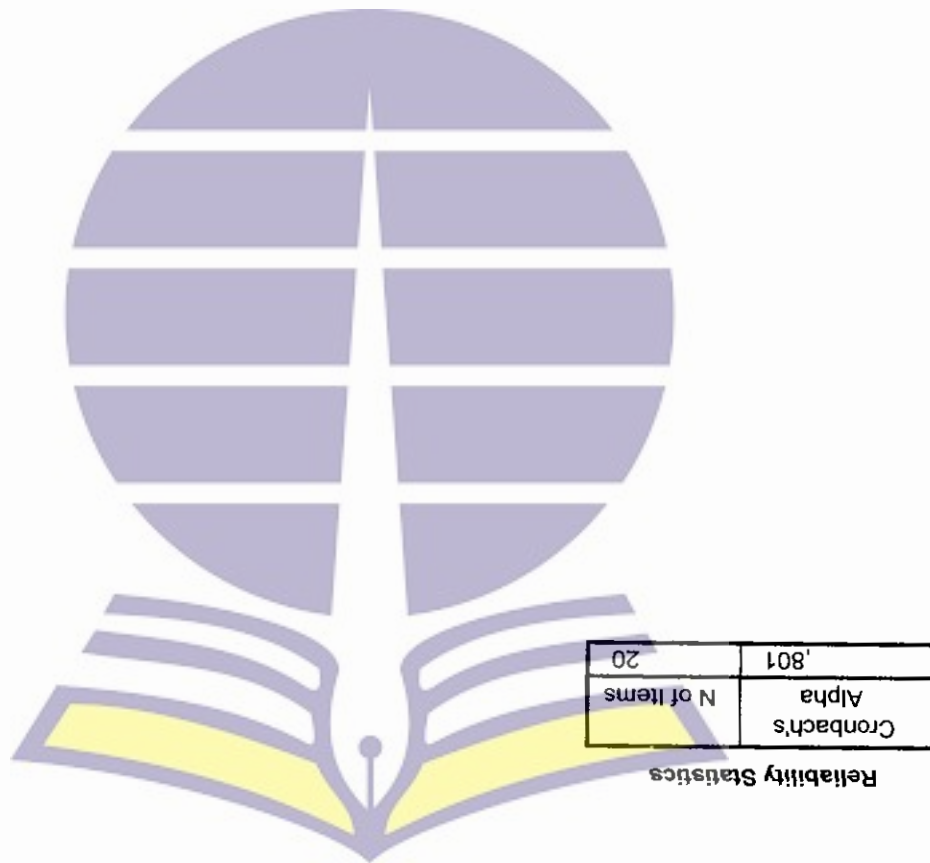
Correlations

	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	total
P18 Pearson Correlation	,387	,220	-,031	-,191	-,451*	1	-,224	-,038	,466
Sig. (2-tailed)	,068	,313	,887	,382	,031	,000	,305	,863	,086
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P19 Pearson Correlation	-,256	-,017	,043	,150	-,089	-,224	1	-,507*	,519
Sig. (2-tailed)	,238	,940	,844	,495	,688	,305	,000	,013	,931
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P20 Pearson Correlation	,158	,263	-,191	-,193	,114	-,038	-,507*	1	,501
Sig. (2-tailed)	,470	,226	,383	,378	,605	,863	,013	,000	,359
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23
total Pearson Correlation	,536	,499*	,533	,541	,536	,466	,519	,501	1
Sig. (2-tailed)	,872	,015	,545	,111	,279	,086	,931	,359	,000
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).





a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Case Processing Summary			
	N	%	
Cases			
Valid	23	76,7	
Excluded ^a	7	23,3	
Total	30	100,0	

Reliability (X1)

Correlations (X2)

Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	
P1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 ,417* 23	,417* ,048 23	-.240 ,270 23	-.324 ,131 23	-.591** ,003 23	,035 ,874 23	,106 ,630 23	-.402 ,058 23	,333 ,120 23	,206 ,345 23	,136 ,537 23	,376 ,077 23
P2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,417* ,048 23	1 ,304 23	-.224 ,304 23	-.259 ,234 23	,000 1,000 23	,308 ,153 23	-.078 ,725 23	,149 ,497 23	,473* ,023 23	,000 1,000 23	,406 ,054 23	
P3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.240 ,270 23	-.224 ,304 23	1 ,415* 23	,181 ,408 23	-.270 ,212 23	-.072 ,744 23	-.006 ,978 23	-.064 ,772 23	-.523* ,010 23	,475* ,022 23	-.136 ,536 23	
P4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.324 ,131 23	-.337 ,116 23	,415* ,049 23	,343 ,109 23	,069 ,755 23	,048 ,827 23	,027 ,902 23	,087 ,691 23	-.444* ,034 23	-.060 ,784 23	-.152 ,488 23	
P5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.591** ,003 23	-.259 ,234 23	,181 ,408 23	1 ,109 23	,067 ,760 23	-.291 ,178 23	,056 ,800 23	-.413 ,050 23	-.255 ,240 23	,054 ,806 23	-.172 ,433 23	
P6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,035 ,874 23	,000 1,000 23	-.270 ,212 23	,067 ,760 23	1 ,760 23	,017 ,938 23	,134 ,542 23	,079 ,720 23	,206 ,346 23	-.187 ,394 23	-.263 ,226 23	
P7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,106 ,630 23	,308 ,153 23	-.072 ,744 23	-.291 ,178 23	,017 ,938 23	1 ,285 23	,233 ,285 23	,256 ,239 23	,451* ,031 23	-.198 ,366 23	-.165 ,451 23	
P8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.402 ,058 23	-.078 ,725 23	-.006 ,978 23	,066 ,800 23	,134 ,542 23	,233 ,285 23	1 23	,076 ,732 23	-.031 ,890 23	-.132 ,548 23	-.066 ,800 23	

Correlations

	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	total
P1 Pearson Correlation	-.290	.198	-.267	.041	.130	.176	.157	-.091	.468
Sig. (2-tailed)	.180	.364	.217	.853	.554	.422	.475	.678	.443
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P2 Pearson Correlation	-.154	.341	.000	-.125	.120	.285	.186	.084	.509
Sig. (2-tailed)	.482	.111	1,000	.569	.587	.187	.396	.703	.013
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P3 Pearson Correlation	.553**	-.177	-.054	.244	-.009	.056	.213	.007	.530
Sig. (2-tailed)	.006	.418	.806	.262	.966	.801	.328	.976	.124
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P4 Pearson Correlation	.000	.033	.024	-.088	-.280	-.123	-.087	-.030	.530
Sig. (2-tailed)	1,000	.880	.914	.689	.195	.577	.693	.894	.893
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P5 Pearson Correlation	-.080	-.363	.247	.079	-.285	-.415*	-.338	.461*	.452
Sig. (2-tailed)	.717	.088	.257	.720	.187	.049	.114	.027	.489
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P6 Pearson Correlation	.000	.140	.415*	.049	.360	-.318	-.269	-.145	.462
Sig. (2-tailed)	1,000	.525	.049	.825	.092	.139	.214	.509	.460
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P7 Pearson Correlation	.000	.378	.070	.174	.211	.087	.249	-.355	.541*
Sig. (2-tailed)	1,000	.076	.751	.426	.333	.695	.252	.096	.035
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P8 Pearson Correlation	.072	-.263	.192	-.310	.203	.027	.011	.014	.512
Sig. (2-tailed)	.744	.226	.379	.150	.352	.903	.959	.951	.332
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23

Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
P9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,333 ,120 23	,149 ,497 23	-,064 ,772 23	,087 ,691 23	-,413 ,050 23	,079 ,720 23	,256 ,239 23	,076 ,732 23	1 ,400 23	-,244 ,262 23	,209 ,339 23
P10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,206 ,345 23	,473 ,023 23	-,523 ,010 23	-,444 ,034 23	-,255 ,240 23	,206 ,346 23	,451 ,031 23	-,031 ,890 23	,184 ,400 23	-,225 ,303 23	,140 ,523 23
P11	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,136 ,537 23	,000 1,000 23	,475 ,022 23	-,060 ,784 23	,054 ,806 23	-,187 ,394 23	-,198 ,366 23	-,132 ,548 23	-,244 ,262 23	-,225 ,303 23	,124 ,574 23
P12	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,376 ,077 23	,406 ,054 23	-,136 ,536 23	-,152 ,488 23	-,172 ,433 23	-,263 ,226 23	-,165 ,451 23	-,056 ,800 23	,209 ,339 23	,140 ,523 23	,124 ,574 23
P13	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-,290 ,180 23	-,154 ,482 23	,553 ,006 23	,000 1,000 23	-,080 ,717 23	,000 1,000 23	,000 1,000 23	,072 ,744 23	-,207 ,343 23	,000 1,000 23	,079 ,718 23
P14	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,198 ,364 23	,341 ,111 23	-,177 ,418 23	,033 ,880 23	-,363 ,088 23	,140 ,525 23	,378 ,076 23	-,263 ,226 23	,177 ,418 23	,523 ,011 23	-,357 ,095 23
P15	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-,267 ,217 23	,000 1,000 23	-,054 ,806 23	,024 ,914 23	,247 ,257 23	,415 ,049 23	,070 ,751 23	,192 ,379 23	-,312 ,147 23	-,089 ,687 23	,081 ,714 23
P16	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,041 ,853 23	-,125 ,569 23	,244 ,262 23	-,088 ,689 23	,079 ,720 23	,049 ,825 23	,174 ,426 23	-,310 ,150 23	-,132 ,549 23	,099 ,653 23	,427 ,042 23
P17	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,130 ,554 23	,120 ,587 23	-,009 ,968 23	-,280 ,195 23	-,285 ,187 23	,360 ,092 23	,211 ,333 23	,203 ,352 23	,438 ,037 23	,360 ,091 23	-,203 ,353 23

Correlations

	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	total
P9 Pearson Correlation	-.207	.177	-.312	-.132	.438	.200	.119	-.157	.538
Sig. (2-tailed)	.343	.418	.147	.549	.037	.360	.587	.475	.115
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P10 Pearson Correlation	.000	.523	-.089	.099	.360	.174	.239	-.062	.514
Sig. (2-tailed)	1,000	.011	.687	.653	.091	.428	.273	.778	.050
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P11 Pearson Correlation	.079	-.357	.081	.427	.043	-.060	-.025	.143	.543
Sig. (2-tailed)	.718	.095	.714	.042	.846	.787	.910	.515	.265
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P12 Pearson Correlation	-.301	-.087	-.382	-.308	-.203	-.089	.209	.061	.492
Sig. (2-tailed)	.163	.693	.072	.152	.353	.687	.339	.784	.675
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P13 Pearson Correlation	1	.211	.000	.116	.221	.264	.516	-.155	.487
Sig. (2-tailed)		.334	1,000	.598	.310	.223	.012	.479	.068
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P14 Pearson Correlation	.211	1	-.063	.164	.085	.401	.331	-.289	.483
Sig. (2-tailed)	.334		.775	.455	.699	.058	.123	.181	.071
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P15 Pearson Correlation	.000	-.063	1	.118	.061	-.179	-.218	-.290	.461
Sig. (2-tailed)	1,000	.775		.593	.781	.415	.317	.179	.781
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P16 Pearson Correlation	.116	.164	.118	1	.242	-.230	-.176	-.170	.463
Sig. (2-tailed)	.598	.455	.593		.265	.291	.421	.438	.458
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23
P17 Pearson Correlation	.221	.085	.061	.242	1	.178	-.116	-.340	.531
Sig. (2-tailed)	.310	.699	.781	.265		.416	.598	.112	.040
N	23	23	23	23	23	23	23	23	23

Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	
P18	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,176 ,422 23	,285 ,187 23	,056 ,801 23	-,123 ,577 23	-,415* ,049 23	-,318 ,139 23	,087 ,695 23	,027 ,903 23	,200 ,360 23	,174 ,428 23	-,060 ,787 23	-,089 ,687 23
P19	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,157 ,475 23	,186 ,396 23	,213 ,328 23	-,087 ,693 23	-,338 ,114 23	-,269 ,214 23	,249 ,252 23	,011 ,959 23	,119 ,587 23	,239 ,273 23	-,025 ,910 23	,209 ,339 23
P20	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-,091 ,678 23	,084 ,703 23	,007 ,976 23	-,030 ,894 23	,461* ,027 23	-,145 ,509 23	-,355 ,096 23	,014 ,951 23	-,157 ,475 23	-,062 ,778 23	,143 ,515 23	,061 ,784 23
total	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,468 ,443 23	,509* ,013 23	,530 ,124 23	,430 ,893 23	,452 ,489 23	,462 ,460 23	,541* ,035 23	,512 ,332 23	,538 ,115 23	,514* ,050 23	,543 ,265 23	,492 ,675 23

Correlations

	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	total
P18	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,264 ,223 23	,401 ,058 23	-,179 ,415 23	-,230 ,291 23	,178 ,416 23	1 ,021 23	-,029 ,895 23	,475 ,078 23
P19	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,516* ,012 23	,331 ,123 23	-,218 ,317 23	-,176 ,421 23	-,116 ,598 23	,479* ,021 23	-,106 ,631 23	,499* ,015 23
P20	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-,155 ,479 23	-,289 ,181 23	-,290 ,179 23	-,170 ,438 23	-,340 ,112 23	-,029 ,895 23	-,106 ,631 23	1 ,900 23
total	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,487 ,068 23	,483 ,071 23	,461 ,781 23	,463 ,458 23	,531* ,040 23	,475 ,078 23	,499* ,015 23	1 ,900 23

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Cronbach's Alpha	,703
N of Items	20

Reliability Statistics

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Cases			
Valid	Excluded ^a	Total	%
23	7	30	
76,7	23,3	100,0	
		N	%

Case Processing Summary

Reliability (X2)

LAMPIRAN 2

KUESIONER PRODUKTIVITAS KERJA GURU

A. Petunjuk:

1. Kuesioner ini bertujuan untuk keperluan ilmiah semata. Jadi tidak akan mempengaruhi reputasi anda sebagai guru dalam bekerja di sekolah ini.
2. Jawaban anda berdasarkan pendapat sendiri akan menentukan obyektivitas hasil penelitian ini.
3. Kami menjamin rahasia identitas saudara.

Dibawah ini ada 34 pernyataan yang berkaitan dengan produktivitas kerja guru. Setiap pernyataan mempunyai lima alternatif pilihan jawaban, dan Bapak/Ibu dimohon untuk memilih salah satu alternatif jawaban tersebut sesuai dengan keadaan yang sebenarnya yang dilakukan oleh Bapak dan Ibu selama menjadi guru SD Negeri di Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan, dengan memberikan tanda cek (√) di salah satu kolom pada lembar jawaban yang disediakan.

B. Identitas Responden

Berikan tanda centang (√) pada kolom yang telah disediakan.

1.	Jenis Kelamin	Pria	
		Wanita	
2.	Pendidikan	SMA	
		SPG	
		D1	
		D2	
		D3	
		S1	
		S2	
3.	Masa Kerja	1-5 tahun	
		6-10 tahun	
		11-15 tahun	
		< 15 tahun	
4.	Usia	< 30 tahun	
		30-40 tahun	
		41-50 tahun	
		> 50 tahun	
5.	Status Kepegawaian	PNS	
		GTT	

A. Produktivitas Kerja Guru

No	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1	SS (Sangat Sering)	5
2	S (Sering)	4
3	CS (Cukup Sering)	3
4	J (Jarang)	2
5	TP (Tidak Pernah)	1

No	PERNYATAAN	SS	S	CS	J	TP
		ALTERNATIF JAWABAN				
1.	Saya menentukan langkah-langkah strategis untuk mencapai tujuan KBM.					
2.	Saya menyusun program KBM sesuai dengan kekuatan, kelemahan, maupun tantangan.					
3.	Program KBM memiliki sasaran yang jelas serta sesuai kondisi sekolah.					
4.	Saya melakukan evaluasi program KBM sebagai bahan perbaikan program yang akan datang.					
5.	Saya menyimpan semua dokumen KBM dengan baik.					
6.	Saya membuat karya ilmiah pendidikan secara rutin.					
7.	Saya aktif dalam mengikuti kegiatan pengabdian masyarakat.					
8.	Saya aktif mengikuti seminar baik local maupun nasional.					
9.	Saya aktif mengikuti kegiatan organisasi profesi.					
10.	Saya menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai waktu yang ditetapkan.					
11.	Saya berhasil membawa (citra) sekolah.					
12.	Saya memiliki yang tinggi.					
13.	Jam KBM dimulai.					
14.	Kehadiran saya di KBM memiliki intensitas yang tinggi.					
15.	Saya memanfaatkan sarana dan prasarana sekolah dengan baik.					
16.	Saya memanfaatkan perpustakaan sebagai sumber informasi.					
17.	Saya memanfaatkan teknologi dalam KBM.					
18.	Saya mendayagunakan personil siswa secara terprogram.					

19.	Saya memberdayakan semua sumber dayas ekolahs esuai dengan kemampuannya masing-masing.						
20.	Saya berhasil memfungsikan organisasi siswa untukmeningkatkan kualitas sekolah.						
21.	Saya datang menghadiri pertemuan di dalam sekolah ataupun di luar tepat waktu.						
22.	Saya memberikan informasi keterlambatan kehadiran dalam kegiatan KBM.						
23.	Saya melibatkan semua guru danstaf dalam mengatasi masalah di sekolah.						
24.	Saya mampu bekerjasama dengan masyarakat sekitar lingkungan sekolah.						
25.	Saya menunjukkan sikap jujur dalam bekerja secara konsisten.						
26.	Saya menunjukkan sikap percaya diri secara konsisten.						
27.	Saya menunjukkan sikap bertanggungjawab secara konsisten.						
28.	Saya berani dan konsisten dalam mengambil keputusan.						
29.	Saya membuat kebijakan mengacu kepada data dan informasi yang akurat.						
30.	Saya mampu meningkatkan kinerja sekolah kearah yang lebih baik.						
31.	Saya memiliki kreativitas kerja yang tinggi.						
32.	Saya menunjukkan semangat kerja yang tinggi secara konsisten.						
33.	Saya memiliki etos kerja yang tinggi dibandingkan guru yang lain.						
34.	Saya bekerja penuh pengabdian.						

KUESIONER KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

- A. Petunjuk:**
1. Kuesioner ini bertujuan untuk keperluan ilmiah semata. Jadi tidak akan mempengaruhi reputasi anda sebagai guru dalam bekerja di sekolah ini.
 2. Jawaban anda berdasarkan pendapat sendiri akan menentukan obyektivitas hasil penelitian ini.
 3. Kami menjamin rahasia identitas saudara.
- Dibawah ini ada 20 pernyataan yang berkaitan dengan, kepemimpinan kepala sekolah. Setiap pernyataan mempunyai lima alternatif pilihan jawaban, dan Bapak/Ibu dimohon untuk memilih salah satu alternatif jawaban tersebut sesuai dengan keadaan yang sebenarnya yang dilakukan oleh Bapak dan Ibu selama menjadi guru SD Negeri di Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan, dengan memberikan tanda cek (✓) di salah satu kolom pada lembar jawaban yang disediakan.

B. Identitas Responden

Berikan tanda centang (✓) pada kolom yang telah disediakan.

1.	Jenis Kelamin	Pria	Wanita	
2.	Pendidikan	SMA	SPG	
		D1	D2	
		D3	S1	
		S2		
3.	Masa Kerja	1-5 tahun	6-10 tahun	11-15 tahun
		< 15 tahun	< 30 tahun	
4.	Usia	30-40 tahun	41-50 tahun	> 50 tahun
5.	Status Kepegawaian	PNS	GTT	

B. Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1	SS (Sangat Setuju)	5
2	S (Setuju)	4
3	R (Ragu-ragu)	3
4	TS (Tidak Setuju)	2
5	STS (Sangat Tidak Setuju)	1

No	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
1.	Kepala sekolah membimbing guru dalam upaya meningkatkan kinerja sekolah.					
2.	Kepala sekolah memberikan tugas kepada guru disertai dengan petunjuk-petunjuk yang jelas.					
3.	Kepala sekolah memberikan bimbingan kepada siswa sebagai upaya meningkatkan prestasisiswa.					
4.	Kepala sekolah memiliki kepedulian terhadap pelaksanaan kegiatan ekstrakurikuler.					
5.	Kepala sekolah menyusun program jangka menengah untuk pengembangan sekolah.					
6.	Kepala sekolah membuat program tahunan untuk pengembangan sekolah.					
7.	Kepala sekolah menempatkan pendidik dan tenaga kependidikan sesuai dengan prinsip tepat kualifikasi, tepat jumlah, dan tepat persebaran.					
8.	Kepala sekolah mampu mengelola administrasi program pembelajaran sesuai dengan tuntutan kurikulum.					
9.	Kepala sekolah mampu mengelola administrasi ketenagaan dengan baik.					
10.	Kepala sekolah menyusun program supervisi dalam upaya peningkatan kinerja sekolah.					
11.	Kepala sekolah melaksanakan supervisi sesuai dengan program yang direncanakan.					
12.	Kepala sekolah bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.					
13.	Kepala sekolah memiliki visi dan misi yang jelas dalam mengembangkan sekolah.					
14.	Kepala sekolah mengkomunikasikan visi, misi, tujuan, sasaran dan program strategis sekolah kepada guru, staf dan karyawan di sekolah.					
15.	Kepala sekolah aktif dalam mencari informasi dan ide-ide baru untuk pengembangan sekolah.					
16.	Kepala sekolah mampu mengadopsi gagasan					

					baru yang disesuaikan dengan kemampuan sekolah.
17.	Kepala sekolah mampu menjabarkan gagasan baru dalam program-program sekolah untuk pembinaan guru, staf dan karyawan.				
18.	Kepala sekolah mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif di sekolah.				
19.	Kepala sekolah menerapkan sistem pemberian penghargaan bagi guru, staf dan karyawan yang berprestasi.				
20.	Kepala sekolah memberikan teguran atau hukuman kepada guru, staf dan karyawan yang melakukan kesalahan.				

KUESIONER IKLIM SEKOLAH

A. Petunjuk:

1. Kuesioner ini bertujuan untuk keperluan ilmiah semata. Jadi tidak akan mempengaruhi reputasi anda sebagai guru dalam bekerja di sekolah ini.
 2. Jawaban anda berdasarkan pendapat sendiri akan menentukan obyektivitas hasil penelitian ini.
 3. Kami menjamin rahasia identitas saudara.
- Dibawah ini ada 20 pernyataan yang berkaitan dengan iklimsekolah. Setiap pernyataan mempunyai lima alternatif pilihan jawaban, dan Bapak/Ibu dimohon untuk memilih salah satu alternatif jawaban tersebut sesuai dengan keadaan yang sebenarnya yang dilakukan oleh Bapak dan Ibu selama menjadi guru SD Negeri di KecamatanPenengahan Kabupaten Lampung Selatan, dengan memberikan tanda cek (√) di salah satu kolom pada lembar jawaban yang disediakan.

B. Identitas Responden

Berikan tanda centang (√) pada kolom yang telah disediakan.

1.	Jenis Kelamin	Pria	
		Wanita	
2.	Pendidikan	SMA	
		SPG	
		D1	
		D2	
		D3	
		S1	
		S2	
3.	Masa Kerja	1-5 tahun	
		6-10 tahun	
		11-15 tahun	
		> 15 tahun	
4.	Usia	< 30 tahun	
		30-40 tahun	
		41-50 tahun	
		> 50 tahun	
5.	Status Kepegawaian	PNS	
		GTT	

	tidak tentu arah atau bertele-tele.					
15.	Bapak/ ibu guru kurang tanggap dan kurang bertanggungjawab dalam menjalankan tugas.					
16.	Bapak/ ibu guru menyelesaikan tugas dengan giat, bersemangat dengan perasaan senang.					
17.	Bapak/ ibu guru menyenangi pekerjaan sebagai tenaga pengajar.					
18.	Ketika melaksanakan tugas yang bersifat umum para guru bekerjasama dengan teman sejawat.					
19.	Antar guru saling menunjang dan membantu dalam hal tugas dan pekerjaan.					
20.	Antar guru saling menghargai kompetensi atau kemampuan sesama rekan sejawat dan saling menghormati sebagai saudara.					

**Data Penelitian Pembahasan
Produktivitas Kerja Guru (Y)**

No	Butir Pertanyaan																																		NILAI		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34			
1	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	2	2	3	4	3	4	3	3	2	4	3	3	2	3	3	108
2	3	3	4	3	3	4	2	2	4	2	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	3	2	3	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	109	
3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	2	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	113		
4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	107		
5	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	3	4	2	2	2	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	109		
6	3	4	3	4	4	4	4	2	2	2	3	4	3	4	2	3	3	3	4	2	4	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	4	104		
7	3	3	3	4	4	3	4	2	2	3	2	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	108		
8	4	3	4	3	3	3	4	3	4	2	3	4	3	4	2	4	4	3	4	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	115		
9	2	2	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	2	2	109		
10	2	4	3	3	3	2	2	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	2	4	3	4	4	3	4	4	4	2	3	3	3	107		
11	4	4	2	3	3	4	3	4	2	4	2	2	2	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	2	110		
12	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	3	108		
13	4	3	3	4	3	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	117		
14	4	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	4	3	4	4	114		
15	3	2	4	3	3	4	4	3	2	4	4	3	4	3	3	4	4	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	110		
16	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	2	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	110		
17	2	3	3	3	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	103		
18	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	2	4	4	2	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	110		
19	2	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	119		
20	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	2	4	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	110		
21	3	4	3	3	4	3	2	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	2	3	2	4	2	2	4	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	106		
22	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	4	4	3	4	4	4	3	2	3	4	4	3	4	3	3	112		
23	4	3	4	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	2	4	4	114		
24	3	3	2	2	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	2	4	3	2	3	3	4	3	4	109		
25	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	2	5	4	3	5	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	117		
26	3	4	3	4	4	3	4	4	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	118		
27	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	2	2	2	3	110		
28	4	3	4	3	3	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	113		

29	2	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	2	2	2	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	2	3	3	4	2	2	3	105					
30	2	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	2	2	2	4	3	3	4	2	2	4	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	102					
31	4	4	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	2	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	114					
32	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	117				
33	4	3	3	3	4	3	2	2	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	107				
34	4	2	2	4	3	4	3	4	3	3	4	2	4	2	4	2	3	2	4	2	2	4	3	3	2	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	106				
35	3	4	3	3	3	4	2	2	3	4	4	3	4	4	3	2	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	107				
36	4	3	2	2	2	2	4	3	3	2	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	3	4	2	3	3	103				
37	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	117				
38	3	4	2	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	5	4	3	5	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	2	4	4	4	3	117				
39	3	4	3	3	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	115				
40	4	3	3	3	2	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116				
41	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112			
42	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	2	2	4	2	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	105			
43	2	3	3	3	3	4	2	4	4	3	4	3	3	2	2	2	2	2	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	107			
44	3	4	3	3	2	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	2	4	4	4	2	4	4	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	108			
45	2	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108			
46	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	110			
47	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	2	3	2	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	110		
48	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	104		
49	2	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	110		
50	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	114		
51	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	115	
52	3	3	2	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	110	
53	2	3	4	3	4	4	3	2	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	110	
54	2	3	4	3	3	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112	
55	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	102	
56	2	4	2	2	3	3	4	2	5	3	2	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	105	
57	3	4	4	3	4	4	3	3	2	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	115
58	4	3	3	3	3	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	119
59	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	111
60	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	4	3	3	2	3	2	4	2	2	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	94

Data Penelitian
(X1) Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Nomor Soal																				NILAI
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	5	4	3	2	4	2	3	3	4	3	2	2	4	3	3	3	4	5	5	2	66
2	2	4	2	2	3	4	3	4	3	2	2	4	3	4	3	3	3	4	2	3	60
3	2	3	2	3	4	3	2	4	4	2	2	4	3	4	2	3	4	2	2	4	59
4	5	4	3	2	4	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	2	3	62
5	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	2	4	3	3	3	4	60
6	3	2	4	4	3	4	4	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	55
7	5	3	3	2	3	2	2	4	4	2	2	3	2	3	3	3	4	3	3	2	58
8	3	3	2	2	3	3	2	2	4	3	2	4	2	4	2	3	4	3	3	3	57
9	3	4	4	2	3	4	2	2	4	2	2	3	4	3	3	4	4	4	5	4	66
10	4	2	2	3	3	3	4	2	3	2	3	4	3	3	2	4	2	3	5	4	61
11	5	2	4	2	4	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	65
12	3	4	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	5	3	56
13	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	3	66
14	2	4	4	2	3	4	3	3	3	3	2	3	2	4	2	2	4	3	4	5	62
15	5	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	4	3	3	4	3	63
16	4	2	2	4	2	3	4	3	4	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	5	67
17	2	3	3	4	2	3	2	4	2	2	3	3	3	4	2	4	2	2	2	3	55
18	2	2	2	2	2	3	3	3	2	4	2	4	3	2	4	4	2	3	3	3	55
19	5	4	3	4	3	3	4	3	4	3	2	2	2	2	3	3	2	2	4	5	63
20	4	2	3	2	2	4	2	2	4	3	3	4	3	2	4	4	3	3	2	3	59
21	3	2	4	3	2	4	2	4	4	3	2	3	3	2	4	4	2	4	3	4	62
22	4	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	4	3	2	2	2	3	4	4	54
23	5	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4	4	5	59
24	3	4	3	4	2	4	2	2	3	2	3	4	2	4	2	2	2	3	4	3	58
25	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	2	2	4	3	3	3	2	3	4	5	62
26	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	4	3	4	3	3	3	4	2	3	57
27	5	4	4	2	4	3	2	2	4	2	2	4	3	2	4	4	4	3	3	5	66
28	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	2	4	2	3	4	2	2	4	2	3	64
29	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	61
30	3	4	2	3	4	2	4	2	2	2	3	4	2	4	3	3	3	4	3	5	62
31	5	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	63
32	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	3	2	2	3	64
33	2	4	4	3	4	3	4	2	4	2	2	4	2	3	4	3	3	3	2	3	61
34	4	3	4	4	3	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	4	4	2	2	4	67
35	5	4	2	3	3	3	2	3	4	2	2	2	3	3	3	3	4	4	3	5	63
36	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	4	62
37	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	4	3	4	3	4	4	2	4	2	3	64
38	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	3	2	3	3	66
39	5	4	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	4	4	3	3	5	66
40	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	2	3	4	3	4	3	3	4	2	5	70
41	4	3	3	4	3	2	4	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	66
42	4	4	4	4	3	3	3	2	4	2	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	68
43	5	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	4	3	3	3	4	3	2	68
44	4	4	3	4	3	2	2	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	2	3	5	68

45	3	4	4	3	2	2	4	2	4	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	5	65
46	4	4	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	4	3	3	4	3	2	3	3	63
47	5	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62
48	3	4	3	2	3	2	4	3	3	2	4	2	4	2	4	2	2	3	3	5	60
49	4	4	2	4	2	2	4	3	3	3	3	2	4	2	4	2	4	3	4	3	62
50	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	2	2	4	64
51	2	4	3	2	4	2	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	5	68
52	5	4	2	2	3	4	3	2	4	2	2	4	3	4	4	4	2	2	3	4	63
53	2	3	2	3	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	4	3	2	3	62
54	3	4	3	2	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	66
55	2	3	3	2	3	3	4	2	2	3	2	3	3	4	4	4	4	2	4	5	62
56	3	2	4	4	3	4	3	4	4	2	2	3	4	3	3	4	3	3	2	3	63
57	5	3	3	2	3	2	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	5	64
58	3	3	2	2	3	3	2	4	3	3	3	3	4	4	2	4	4	3	4	5	64
59	3	4	4	2	3	4	4	2	3	4	2	2	4	3	3	3	4	4	4	2	64
60	5	2	2	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	4	2	3	3	3	4	5	62
61	3	2	4	2	4	3	4	2	4	3	3	3	4	4	2	4	4	3	4	3	65
62	3	4	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	4	2	4	4	2	3	54
63	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	4	4	3	3	3	5	68
64	5	4	3	3	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	68
65	3	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	3	4	3	4	3	3	3	3	4	64
66	4	4	4	3	4	3	4	2	4	3	2	4	4	4	4	3	3	2	3	3	67
67	5	4	4	3	4	3	4	4	4	2	2	3	4	3	3	4	2	4	3	5	70
68	4	3	4	4	3	3	4	2	3	2	2	4	3	3	4	4	4	4	2	3	65
69	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	4	4	2	3	65
70	5	3	4	3	4	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	4	3	2	2	4	59
71	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	2	4	3	3	65
72	4	4	4	2	2	3	2	4	2	2	2	2	4	4	4	2	4	3	3	2	59
73	5	4	3	4	3	2	4	2	2	2	2	3	3	3	4	4	3	2	4	4	63
74	4	4	4	4	2	2	2	4	3	3	2	3	4	3	4	2	4	3	2	2	61
75	4	3	3	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	2	4	2	3	4	3	3	62
76	5	4	2	4	2	2	2	4	4	2	3	4	3	2	4	2	2	3	4	3	61
77	4	4	3	4	3	4	2	4	3	2	3	4	4	2	3	3	4	4	4	3	67
78	4	4	3	2	3	4	2	2	4	2	3	4	2	2	4	4	3	3	4	3	62
79	5	4	4	3	3	4	4	2	2	3	3	3	4	2	3	4	4	3	4	3	67
80	4	4	3	2	3	2	3	4	4	2	4	3	3	3	4	4	3	4	2	4	65
81	3	4	3	4	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	5	59
82	5	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	4	4	3	2	5	68
83	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	70
84	3	4	4	3	3	4	3	4	3	2	2	3	3	4	3	4	4	2	3	5	66
85	5	4	3	4	3	2	2	4	2	2	2	4	4	4	3	3	4	4	3	5	67
86	4	4	3	4	3	2	2	2	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	2	3	64
87	3	4	4	3	2	4	4	4	4	2	2	3	2	4	4	4	4	4	2	2	65
88	5	4	3	3	3	2	3	4	4	2	2	3	4	3	3	4	3	2	2	5	64
89	3	4	3	4	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4	3	2	57
90	5	4	3	2	2	2	4	4	3	3	3	2	3	4	3	2	2	4	3	4	62
91	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	2	3	4	2	2	4	2	4	3	3	63
92	5	3	2	3	4	3	2	2	4	2	3	3	3	4	2	3	2	3	3	5	61

93	2	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2	4	3	3	3	4	3	2	3	4	61
94	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	55
95	5	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	2	3	2	2	59
96	2	3	4	3	2	2	2	3	2	4	2	3	4	3	3	3	2	4	2	5	58
97	5	3	3	2	3	4	2	2	3	3	4	3	2	2	4	2	2	3	4	2	58
98	2	4	3	3	3	3	3	2	4	4	2	3	4	2	3	2	3	4	3	4	61
99	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	2	52
100	5	2	3	3	3	4	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	5	61
101	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	4	4	4	3	4	2	3	5	66
102	4	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	4	3	2	2	3	3	3	57
103	5	2	2	2	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	2	2	4	4	5	65
104	2	4	4	2	2	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	2	2	3	3	3	59
105	5	2	4	3	2	4	2	4	4	2	3	4	2	2	4	2	2	4	4	5	64
106	2	2	4	2	2	3	4	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	5	60
107	5	2	3	2	3	4	3	3	4	2	4	3	3	3	4	2	2	3	2	4	61
108	3	5	5	5	2	4	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	5	3	4	5	66
109	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	2	3	55
110	5	3	5	4	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	2	5	5	71
111	5	5	3	3	5	3	2	4	2	4	5	4	3	5	4	2	2	4	4	5	74
	JUMLAH																				6956

**Data Penelitian
(X2) Iklim Sekolah**

No	Butir Pertanyaan																				NILAI
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	5	3	5	5	3	2	3	2	5	3	2	5	3	5	3	3	3	5	5	5	75
2	2	2	3	5	3	5	4	5	3	5	2	5	3	3	5	3	5	2	5	5	75
3	2	3	4	3	3	4	4	5	2	5	2	3	5	3	5	3	2	2	5	2	67
4	2	3	3	5	3	4	3	3	3	2	5	2	5	2	5	2	3	2	2	5	64
5	2	3	3	2	4	5	2	5	2	2	5	3	5	2	5	3	2	2	5	3	65
6	3	2	3	4	4	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	5	56
7	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	4	3	3	4	4	2	4	2	54
8	2	5	3	2	5	3	5	3	3	3	5	5	5	2	3	4	3	3	3	2	69
9	5	3	5	2	5	3	3	5	3	5	2	5	5	2	4	3	2	3	2	2	69
10	5	2	5	2	3	5	3	5	3	2	2	5	2	4	4	3	3	3	3	3	67
11	3	3	2	5	2	5	2	5	2	3	2	2	5	3	3	3	3	3	4	3	63
12	5	2	2	5	3	5	2	5	3	2	2	5	3	2	2	3	3	3	2	3	62
13	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	4	4	3	2	2	4	2	2	52
14	2	2	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3	4	3	2	4	3	2	3	4	57
15	2	5	3	2	5	3	5	3	3	3	5	5	5	3	2	2	4	3	3	3	69
16	5	3	5	2	5	3	3	5	3	5	2	5	5	3	4	3	3	2	2	2	70
17	5	2	5	2	3	2	5	3	2	5	3	5	3	3	3	5	5	5	4	3	73
18	3	3	2	5	2	5	3	5	2	5	3	3	5	3	5	2	5	5	2	3	71
19	5	2	2	5	3	5	2	5	2	3	5	3	5	3	2	2	5	2	2	2	65
20	3	4	4	2	2	3	3	2	5	2	5	2	5	2	3	2	2	5	4	2	62
21	3	3	3	2	3	5	2	2	5	3	5	2	5	3	2	2	5	3	4	2	64
22	3	3	3	3	4	3	4	2	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	59
23	4	3	3	4	4	2	4	2	2	2	2	2	4	2	4	3	2	3	2	2	56
24	3	2	3	4	3	3	3	2	4	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	62
25	3	2	4	3	2	3	2	2	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	57
26	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	58
27	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	2	4	3	2	2	4	2	2	58
28	4	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	4	3	2	4	3	2	3	4	58
29	4	4	3	2	2	4	2	2	4	4	2	2	4	3	2	2	4	3	3	3	59
30	4	3	2	4	3	2	3	2	5	3	2	5	3	5	3	3	3	5	5	5	70
31	4	3	2	2	4	3	3	5	3	5	2	5	3	3	5	3	5	2	5	5	72
32	2	3	4	3	3	2	2	5	2	5	2	3	5	3	5	3	2	2	5	2	63
33	3	3	3	2	4	2	4	3	3	2	5	2	5	2	5	2	3	2	2	5	62
34	3	3	3	4	3	2	3	5	2	2	5	3	5	2	5	3	2	2	5	3	65
35	4	2	2	4	3	2	3	2	2	4	2	2	3	3	2	4	3	3	3	3	56
36	4	4	3	4	4	2	3	4	2	3	2	3	4	3	2	4	3	2	3	3	62
37	4	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	2	62
38	4	3	2	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	56
39	2	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	58
40	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	4	3	2	2	4	2	2	4	4	56
41	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	4	3	4	4	3	2	3	4	4	3	61
42	2	2	2	4	2	2	4	4	2	2	4	3	2	2	4	3	3	3	3	4	57

43	2	4	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	57
44	4	2	4	3	2	5	3	2	5	3	5	3	3	3	5	5	5	3	4	4	73
45	4	3	3	4	5	3	5	2	5	3	3	5	3	5	2	5	5	2	2	4	73
46	4	4	4	4	5	2	5	2	3	5	3	5	3	2	2	5	2	2	2	4	68
47	2	4	3	4	3	3	2	5	2	5	2	5	2	3	2	2	5	4	2	3	63
48	4	4	3	4	5	2	2	5	3	5	2	5	3	2	2	5	3	3	3	4	69
49	2	4	4	2	3	4	2	3	2	3	4	3	3	4	3	2	3	3	2	3	59
50	4	4	3	3	3	2	5	3	2	5	3	5	3	3	3	5	5	5	2	4	72
51	3	4	3	2	3	5	3	5	2	5	3	3	5	3	5	2	5	5	2	3	71
52	3	3	3	3	3	5	2	5	2	3	5	3	5	3	2	2	5	2	2	3	64
53	2	2	2	3	3	3	3	2	5	2	5	2	5	2	3	2	2	5	3	4	60
54	4	3	2	3	2	5	2	2	5	3	5	2	5	3	2	2	5	3	3	2	63
55	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	2	2	2	2	2	53
56	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	2	2	4	3	2	3	54
57	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	3	2	2	4	3	3	52
58	4	2	2	2	4	3	2	3	4	4	3	3	2	3	2	4	3	3	4	2	59
59	4	2	3	2	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	2	2	2	4	56
60	2	3	2	4	3	3	4	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	4	3	54
61	2	3	2	4	2	2	2	4	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	3	53
62	3	3	3	2	2	3	4	3	2	2	4	3	2	4	3	2	4	4	2	3	58
63	4	2	2	2	2	2	4	3	2	2	4	2	2	3	2	4	4	3	3	3	55
64	4	4	3	2	4	4	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	4	3	3	4	60
65	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	2	62
66	4	3	2	3	4	3	3	4	3	2	2	4	3	3	3	4	2	2	4	2	60
67	2	3	4	3	2	3	4	2	2	2	4	3	4	3	3	2	3	4	4	2	59
68	3	3	3	4	2	2	4	2	2	2	4	3	2	2	4	3	3	3	2	4	57
69	2	3	3	2	2	5	3	2	5	3	5	3	3	3	5	5	5	2	2	2	65
70	4	2	4	3	5	3	5	2	5	3	3	5	3	5	2	5	5	3	4	4	75
71	4	3	3	4	5	2	5	2	3	5	3	5	3	2	2	5	2	3	3	4	68
72	4	4	4	4	3	3	2	5	2	5	2	5	2	3	2	2	5	3	3	2	65
73	2	4	3	3	5	2	2	5	3	5	2	5	3	2	2	5	3	2	4	2	64
74	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	2	4	3	2	4	3	2	3	60
75	2	4	4	2	2	2	4	2	2	4	4	2	2	4	3	4	2	4	3	3	59
76	4	4	3	2	4	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	2	2	61
77	3	4	3	4	2	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	4	2	2	2	2	60
78	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	4	2	4	3	2	3	55
79	4	4	2	4	2	5	3	2	5	3	5	3	3	3	5	5	5	3	2	3	71
80	4	3	4	2	5	3	5	2	5	3	3	5	3	5	2	5	5	4	2	3	73
81	2	2	4	4	5	2	5	2	3	5	3	5	3	2	2	5	2	3	3	3	65
82	3	3	4	2	3	3	2	5	2	5	2	5	2	3	2	2	5	3	2	3	61
83	3	3	3	2	5	2	2	5	3	5	2	5	3	2	2	5	3	2	2	3	62
84	4	2	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	4	4	2	57
85	4	4	3	2	3	2	2	3	2	2	4	3	2	3	2	2	4	4	3	3	57
86	4	3	2	4	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	4	3	3	54
87	4	3	2	4	3	4	3	4	2	4	3	2	2	3	3	4	3	2	3	4	62
88	2	3	4	2	2	4	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	4	2	2	4	53

89	3	3	3	3	3	4	2	4	2	2	3	3	3	3	3	2	3	4	4	60	
90	2	3	3	3	2	2	3	2	4	3	2	2	3	2	2	4	3	3	3	2	53
91	2	4	2	3	2	2	3	3	3	4	2	2	3	2	2	3	4	2	2	2	52
92	2	2	2	3	3	2	3	4	3	2	4	2	3	3	2	4	4	4	3	4	59
93	3	2	4	4	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	57
94	2	4	4	3	3	3	2	5	3	2	5	3	5	3	3	3	5	5	5	3	71
95	2	3	4	3	3	4	5	3	5	2	5	3	3	5	3	5	2	5	5	2	72
96	4	3	2	3	4	2	5	2	5	2	3	5	3	5	3	2	2	5	2	3	65
97	3	4	2	2	4	2	3	3	2	5	2	5	2	5	2	3	2	2	5	4	62
98	3	2	3	2	4	2	5	2	2	5	3	5	2	5	3	2	2	5	3	2	62
99	3	2	3	4	4	2	3	2	3	3	4	5	3	3	5	3	5	2	5	5	69
100	4	3	3	3	2	4	3	3	2	3	2	3	5	3	5	3	2	2	5	2	62
101	3	4	2	2	2	2	2	3	2	4	3	2	5	2	5	2	3	2	2	5	57
102	4	4	4	3	4	4	2	2	3	3	4	3	5	2	5	3	2	2	5	3	67
103	2	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	4	53
104	4	2	2	2	4	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3	4	56
105	2	5	3	2	5	3	5	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	5	5	76
106	5	3	5	2	5	3	3	5	3	5	2	5	3	3	5	3	5	2	5	5	77
107	5	2	5	2	3	5	3	5	3	2	2	3	2	5	3	2	5	3	5	3	68
108	3	3	2	5	2	5	2	5	2	3	2	2	5	3	5	2	5	3	3	5	67
109	5	2	2	5	3	5	2	5	3	2	2	3	5	2	5	2	3	5	3	5	69
110	5	4	4	5	3	5	3	3	4	3	2	3	4	2	2	2	4	2	3	4	67
111	5	4	2	5	3	3	2	4	3	3	3	2	2	4	3	5	3	2	2	5	65
	JUMLAH																			6933	

Frequencies dan Histogram (Y, X1, X2)

Statistics

		(Y) PRODUKTIVIT AS KERJA GURU	(X1) KEPEMIMPINA N KEPALA SEKOLAH	(X2) IKLIM SEKOLAH
N	Valid	111	111	111
	Missing	0	0	0
Mean		110,0541	62,6667	62,4595
Std. Error of Mean		,45120	,38932	,60476
Median		110,0000	63,0000	62,0000
Mode		110,00	62,00	62,00
Std. Deviation		4,75364	4,10174	6,37150
Variance		22,597	16,824	40,596
Skewness		-,352	-,188	,351
Std. Error of Skewness		,229	,229	,229
Kurtosis		,627	-,008	-,772
Std. Error of Kurtosis		,455	,455	,455
Range		26,00	22,00	25,00
Minimum		94,00	52,00	52,00
Maximum		120,00	74,00	77,00
Sum		12216,00	6956,00	6933,00
Percentiles	25	107,0000	60,0000	57,0000
	50	110,0000	63,0000	62,0000
	75	114,0000	66,0000	67,0000

Frequency Table

(Y) PRODUKTIVITAS KERJA GURU

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	94,00	1	,9	,9	,9
	98,00	1	,9	,9	1,8
	99,00	1	,9	,9	2,7
	100,00	1	,9	,9	3,6
	102,00	3	2,7	2,7	6,3
	103,00	2	1,8	1,8	8,1
	104,00	2	1,8	1,8	9,9
	105,00	4	3,6	3,6	13,5
	106,00	4	3,6	3,6	17,1
	107,00	9	8,1	8,1	25,2
	108,00	11	9,9	9,9	35,1
	109,00	12	10,8	10,8	45,9
	110,00	16	14,4	14,4	60,4
	111,00	6	5,4	5,4	65,8
	112,00	5	4,5	4,5	70,3
	113,00	5	4,5	4,5	74,8
	114,00	6	5,4	5,4	80,2
	115,00	7	6,3	6,3	86,5
	116,00	4	3,6	3,6	90,1
	117,00	5	4,5	4,5	94,6
	118,00	2	1,8	1,8	96,4
	119,00	3	2,7	2,7	99,1
	120,00	1	,9	,9	100,0
Total		111	100,0	100,0	

(X1) KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

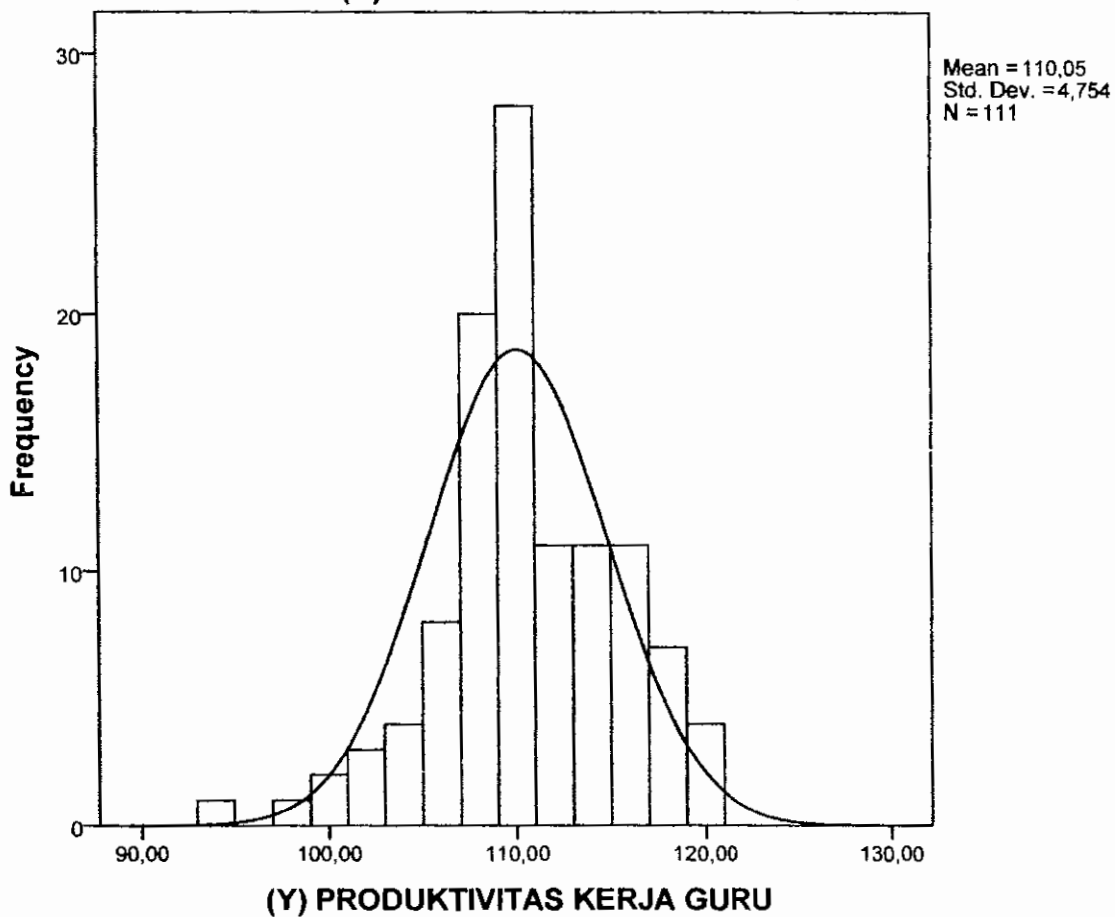
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	52,00	1	,9	,9	,9
	54,00	2	1,8	1,8	2,7
	55,00	5	4,5	4,5	7,2
	56,00	1	,9	,9	8,1
	57,00	4	3,6	3,6	11,7
	58,00	4	3,6	3,6	15,3
	59,00	8	7,2	7,2	22,5
	60,00	4	3,6	3,6	26,1
	61,00	10	9,0	9,0	35,1
	62,00	14	12,6	12,6	47,7
	63,00	9	8,1	8,1	55,9
	64,00	11	9,9	9,9	65,8
	65,00	9	8,1	8,1	73,9
	66,00	11	9,9	9,9	83,8
	67,00	6	5,4	5,4	89,2
	68,00	7	6,3	6,3	95,5
	70,00	3	2,7	2,7	98,2
	71,00	1	,9	,9	99,1
	74,00	1	,9	,9	100,0
Total		111	100,0	100,0	

(X2) IKLIM SEKOLAH

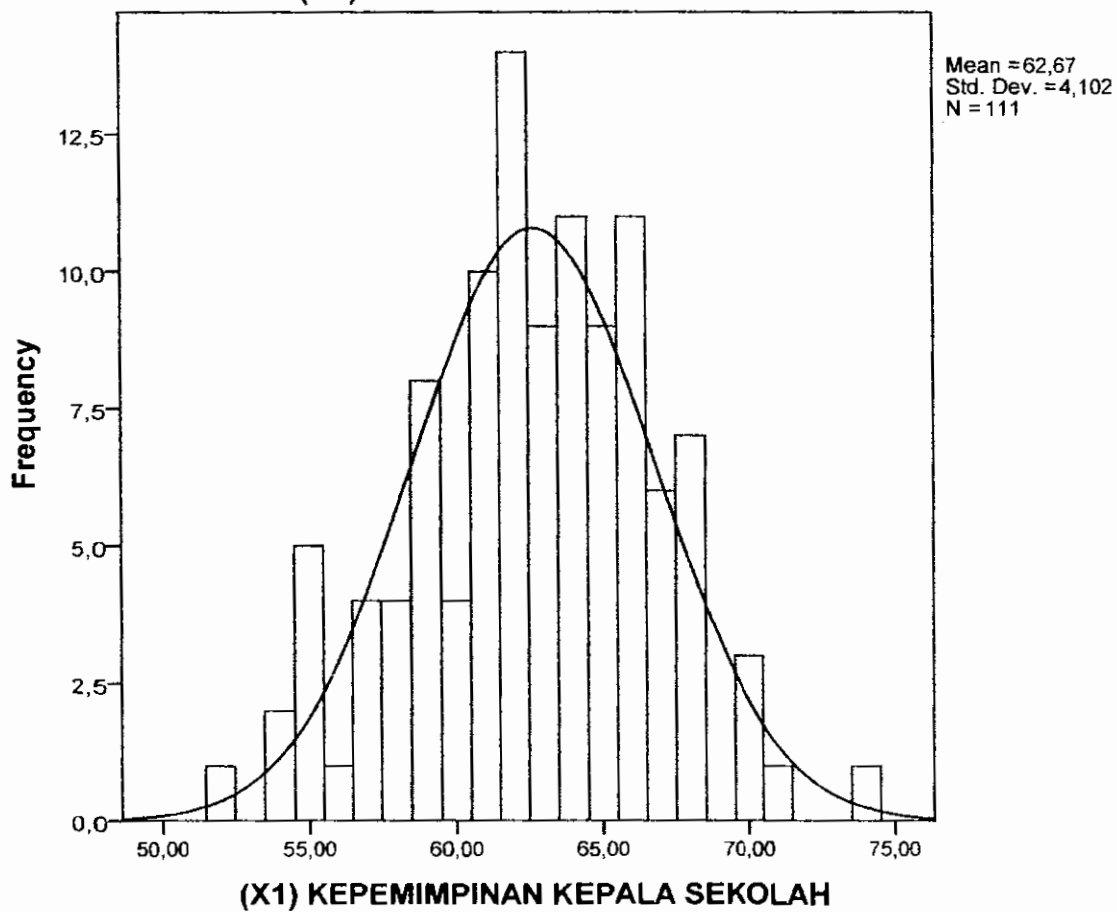
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	52,00	3	2,7	2,7	2,7
	53,00	5	4,5	4,5	7,2
	54,00	4	3,6	3,6	10,8
	55,00	2	1,8	1,8	12,6
	56,00	7	6,3	6,3	18,9
	57,00	9	8,1	8,1	27,0
	58,00	5	4,5	4,5	31,5
	59,00	7	6,3	6,3	37,8
	60,00	6	5,4	5,4	43,2
	61,00	3	2,7	2,7	45,9
	62,00	12	10,8	10,8	56,8
	63,00	4	3,6	3,6	60,4
	64,00	4	3,6	3,6	64,0
	65,00	8	7,2	7,2	71,2
	67,00	5	4,5	4,5	75,7
	68,00	3	2,7	2,7	78,4
	69,00	6	5,4	5,4	83,8
	70,00	2	1,8	1,8	85,6
	71,00	4	3,6	3,6	89,2
	72,00	3	2,7	2,7	91,9
	73,00	4	3,6	3,6	95,5
	75,00	3	2,7	2,7	98,2
	76,00	1	,9	,9	99,1
	77,00	1	,9	,9	100,0
Total		111	100,0	100,0	

Histogram

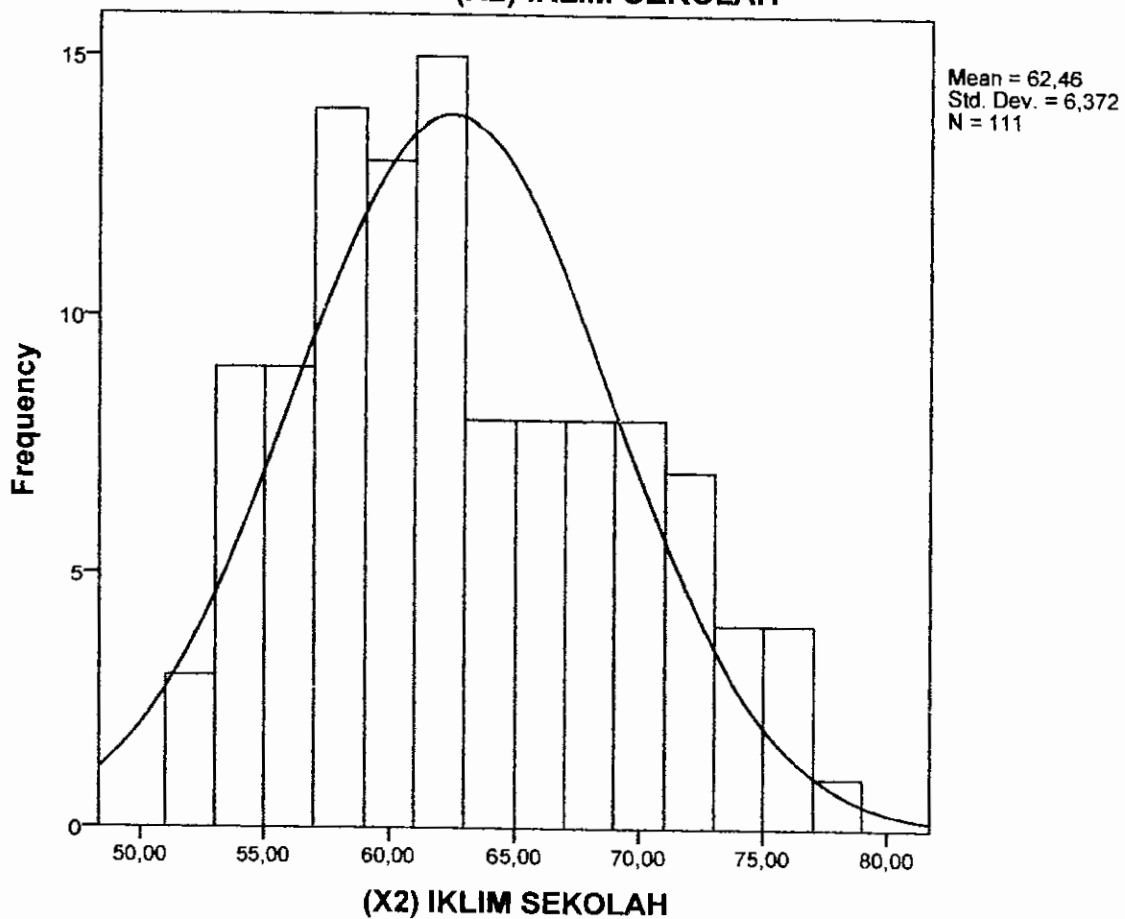
(Y) PRODUKTIVITAS KERJA GURU



(X1) KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

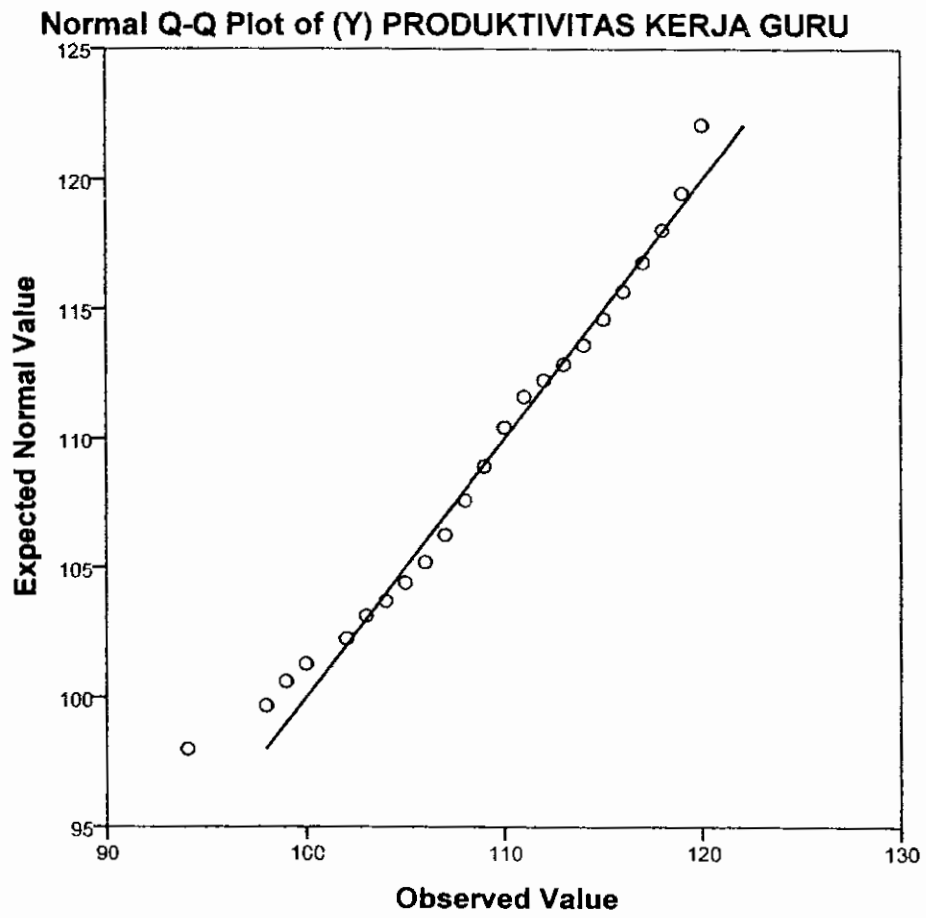


(X2) IKLIM SEKOLAH

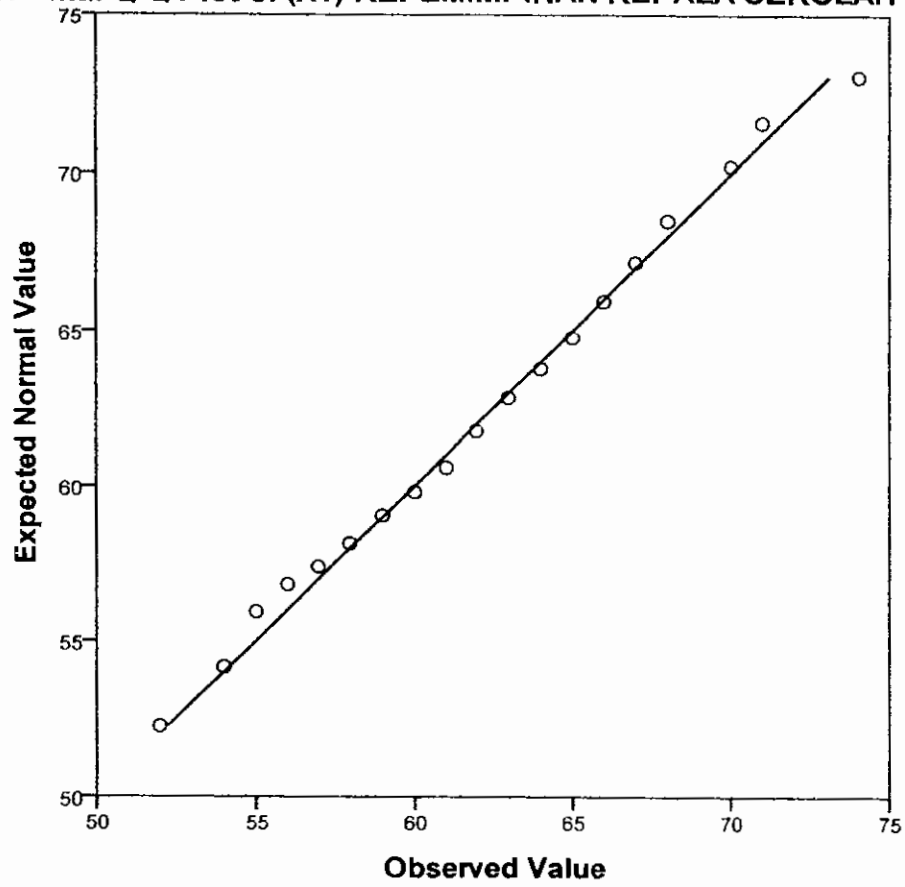


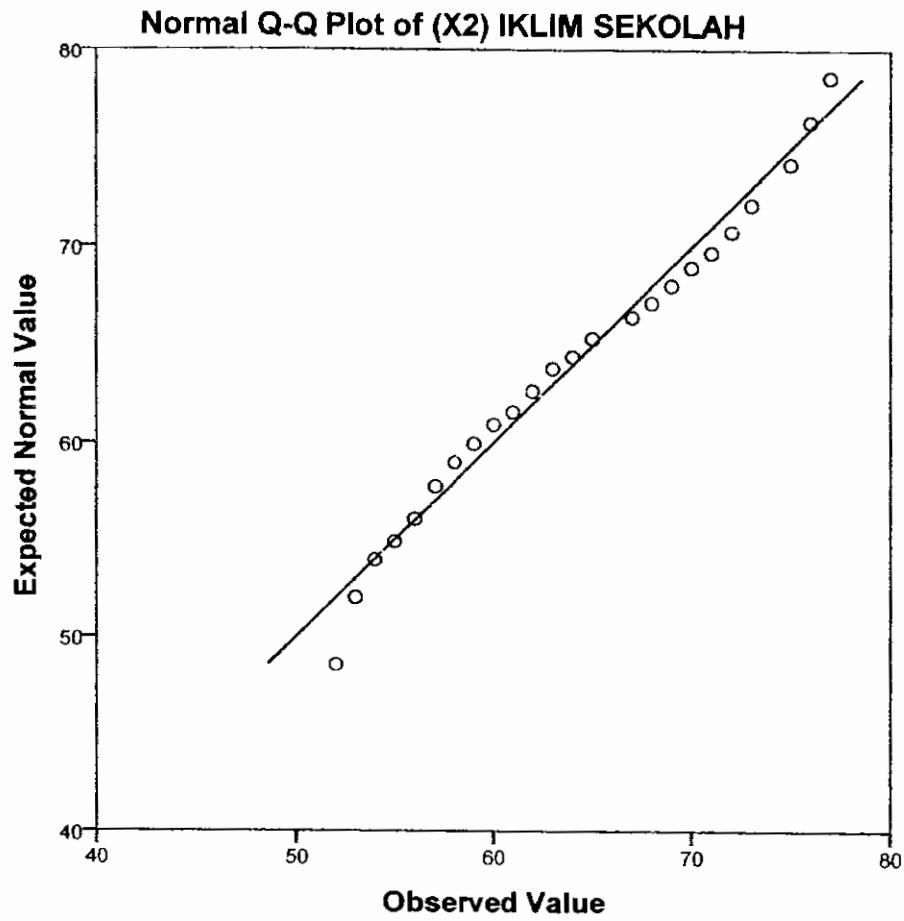
QQ-Plot (Y, X1, X2)

(Y) PRODUKTIVITAS KERJA GURU



Normal Q-Q Plot of (X1) KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH





NPar Tests NORMALITAS (Y, X1, X2)

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
(Y) PRODUKTIVITAS KERJA GURU	111	110,0541	4,75364	94,00	120,00
(X1) KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH	111	62,6667	4,10174	52,00	74,00
(X2) IKLIM SEKOLAH	111	62,4595	6,37150	52,00	77,00

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		(Y) PRODUKTIVIT AS KERJA GURU	(X1) KEPEMIMPINA N KEPALA SEKOLAH	(X2) IKLIM SEKOLAH
N		111	111	111
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	110,0541	62,6667	62,4595
	Std. Deviation	4,75364	4,10174	6,37150
Most Extreme Differences	Absolute	,108	,084	,096
	Positive	,108	,052	,096
	Negative	-,089	-,084	-,064
Kolmogorov Smirnov Z		,108	,084	,096
Asymp. Sig. (2-tailed)		,103	,152	,113

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Oneway Homogenitas & Linieritas (X1 -Y)

Test of Homogeneity of Variances

(Y) PRODUKTIVITAS KERJA GURU

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1,244 ^a	14	92	,258

a. Groups with only one case are ignored in computing the test of homogeneity of variance for (Y) PRODUKTIVITAS KERJA GURU.

ANOVA

(Y) PRODUKTIVITAS KERJA GURU

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	527,085	18	29,283	6,375	,163
Within Groups	1958,591	92	21,289		
Total	2485,676	110			

Oneway Homogenitas & Linieritas (X2 -Y)

Test of Homogeneity of Variances

(Y) PRODUKTIVITAS KERJA GURU

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
,853 ^a	21	87	,649

a. Groups with only one case are ignored in computing the test of homogeneity of variance for (Y) PRODUKTIVITAS KERJA GURU.

ANOVA

(Y) PRODUKTIVITAS KERJA GURU

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	587,893	23	25,561	6,172	,292
Within Groups	1897,783	87	21,814		
Total	2485,676	110			

Regression (X1 - Y)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	(X1) KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH ^b		Enter

a. Dependent Variable: (Y) PRODUKTIVITAS KERJA GURU

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,647 ^a	,602	,607	4,77020

a. Predictors: (Constant), (X1) KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,403	1	5,403	272,237	,002 ^b
	Residual	2480,272	109	22,755		
	Total	2485,676	110			

a. Dependent Variable: (Y) PRODUKTIVITAS KERJA GURU

b. Predictors: (Constant), (X1) KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	106,668	6,964		15,318	,000
	(X1) KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH	,154	,111	,047	,487	,006

a. Dependent Variable: (Y) PRODUKTIVITAS KERJA GURU

Regression (X2 - Y)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	(X2) IKLIM SEKOLAH ^b		Enter

a. Dependent Variable: (Y) PRODUKTIVITAS KERJA GURU

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,634 ^a	,601	,608	4,77266

a. Predictors: (Constant), (X2) IKLIM SEKOLAH

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,847	1	2,847	829,125	,007 ^b
	Residual	2482,829	109	22,778		
	Total	2485,676	110			

a. Dependent Variable: (Y) PRODUKTIVITAS KERJA GURU

b. Predictors: (Constant), (X2) IKLIM SEKOLAH

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	111,631	4,484		24,896	,000
	(X2) IKLIM SEKOLAH	,125	,071	,034	,354	,007

a. Dependent Variable: (Y) PRODUKTIVITAS KERJA GURU

REGRESSION

```

/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT X2
/METHOD=ENTER X1.
    
```

Regression (X1 - X2)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	(X1) KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH ^b		Enter

a. Dependent Variable: (X2) IKLIM SEKOLAH

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,731 ^a	,617	,608	6,34568

a. Predictors: (Constant), (X1) KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	76,392	1	76,392	176,897	,002 ^b
	Residual	4389,176	109	40,268		
	Total	4465,568	110			

a. Dependent Variable: (X2) IKLIM SEKOLAH

b. Predictors: (Constant), (X1) KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	75,191	9,263		8,117	,000
	(X1) KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH	,203	,148	,131	1,377	,002

a. Dependent Variable: (X2) IKLIM SEKOLAH

Regression (X1, X2 -Y)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	(X2) IKLIM SEKOLAH, (X1) KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH ^b		Enter

a. Dependent Variable: (Y) PRODUKTIVITAS KERJA GURU

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,654 ^a	,603	,616	4,79035	1,666

a. Predictors: (Constant), (X2) IKLIM SEKOLAH, (X1) KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

b. Dependent Variable: (Y) PRODUKTIVITAS KERJA GURU

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7,350	2	3,675	325,160	,009 ^b
	Residual	2478,325	108	22,947		
	Total	2485,676	110			

a. Dependent Variable: (Y) PRODUKTIVITAS KERJA GURU

b. Predictors: (Constant), (X2) IKLIM SEKOLAH, (X1) KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	108,251	8,858		12,221	,000
	(X1) KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH	,150	,112	,043	,443	,007
	(X2) IKLIM SEKOLAH	,121	,072	,028	,291	,008

a. Dependent Variable: (Y) PRODUKTIVITAS KERJA GURU

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	109,3856	110,5644	110,0541	,25850	111
Residual	16,19905	9,62878	,00000	4,74660	111
Std. Predicted Value	2,586	1,974	,000	1,000	111
Std. Residual	3,382	2,010	,000	,991	111

a. Dependent Variable: (Y) PRODUKTIVITAS KERJA GURU